



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**EL HOSTIGAMIENTO LABORAL EN RELACION A  
VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y  
DERECHO AL TRABAJO EN LOS SERVIDORES  
ADMINISTRATIVOS (RÉGIMEN LABORAL) DE LA SEDE  
JUDICIAL PUNO**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**ROCIO VELINDA HUANACUNE CRUZ**

**JESSICA COLQUEHUANCA MEDRANO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

**PUNO – PERÚ**

**2024**



# ROCIO VELINDA, JESSICA HUANACUNE CRUZ, C... EL HOSTIGAMIENTO LABORAL EN RELACION A VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y DERECHO ...

 Universidad Nacional del Altiplano

## Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::8254:415293260

137 Páginas

Fecha de entrega

11 dic 2024, 9:45 p.m. GMT-5

28,069 Palabras

157,625 Caracteres

Fecha de descarga

11 dic 2024, 10:05 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

tesis CHIO Y JESSICA 10 diciembre 2024v.2.5 FINAL (2).pdf

Tamaño de archivo

1.4 MB





## 19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 18 palabras)

### Exclusiones

- ▶ N.º de fuentes excluidas
- ▶ N.º de coincidencias excluidas

### Fuentes principales

- 19% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Walter Catacora Mamani  
ABOGADO  
CAP 1282

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
Dr. Boris Gilmar Espezu Salmon  
Director de la Unidad de Investigación





## DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mis dos Valentinas, a mi Adaía y a mi papito Vicente en el cielo; fueron, son y serán mi gran amor y mi gran motivación, a mi esposo Ronald por ser mi gran apoyo y quien me sostuvo las veces que caía y quería rendirme, gracias mi amor por estar ahí y ser mi fuerza, y por supuesto, gracias papito Dios porque sin ti no hubiese salido de esa depresión cuando por el covid y otros motivos no pude sustentar, gracias por sacarme de ese pozo de angustia y llanto, gracias mi Dios, tú me salvaste, solo a ti sea la gloria y la honra por siempre mi amado Señor Jesús.

Rocío.



## DEDICATORIA

Dedico la presente a mis padres, por su apoyo, consejos, comprensión, amor y ayuda en los momentos difíciles, quienes incondicionalmente me apoyan para lograr mi éxito académico, a mis hermanos por estar siempre presentes y acompañándome día a día, a Dios quien en su sabiduría y amplio poder me ayudó a realizar mis planes académicos.

Jessica.



## AGRADECIMIENTOS

Expresamos nuestro agradecimiento a todas las personas que han contribuido de alguna manera en la realización de esta tesis.

En primer lugar, A la Universidad Nacional del Altiplano, facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho por su formación profesional.

Así mismo agradecer a nuestro director de tesis M. Sc. Walter Catacora Mamani, por su orientación, paciencia y apoyo constante a lo largo de todo el proceso de investigación. Sus valiosas sugerencias y comentarios han sido fundamentales para lograr los objetivos propuestos.

También agradecemos a los servidores administrativos de la Sede Judicial de Puno por su colaboración en la realización de las entrevistas y encuestas, lo que ha permitido obtener datos valiosos para el desarrollo de nuestra investigación.

**Rocío Velinda Huanacune Cruz**

**Jessica Colquehuanca Medrano**



# ÍNDICE GENERAL

	Pág.
<b>DEDICATORIA</b>	
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	
<b>ÍNDICE GENERAL</b>	
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	
<b>ÍNDICE DE ANEXOS</b>	
<b>RESUMEN .....</b>	<b>15</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>16</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>INTRODUCCIÓN</b>	
<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>17</b>
<b>1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....</b>	<b>18</b>
1.2.1.Pregunta general .....	18
1.2.2.Problemas específicos.....	18
<b>1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>18</b>
1.3.1.Objetivo general: .....	18
1.3.2.Objetivos específicos:.....	19
<b>1.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>19</b>
1.4.1.Hipótesis general .....	19
1.4.2.Hipótesis específicas.....	19
<b>1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>19</b>

## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LA LITERATURA



<b>2.1. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>21</b>
2.1.1. Historia en la legislación peruana sobre los actos de hostilidad laboral. ..	21
2.1.2. Definición de hostilidad laboral .....	22
2.1.3. Teorías del acoso laboral / hostilidad laboral .....	23
2.1.3.1. Teoría de la Acción de Pierre Bourdieu.....	23
2.1.3.2. Teoría de Hainz Leymann.....	23
2.1.3.3. Teoría Penal del Acoso Moral .....	24
2.1.3.4. Causas de la hostilidad laboral.....	24
2.1.4. Supuestos de hostilidad laboral .....	25
2.1.5. Desarrollo de supuestos de hostilidad establecidos en el artículo 30 de la ley 728 ley de productividad y competitividad laboral.....	26
2.1.6. Jurisprudencia relevante sobre actos de hostilidad.....	33
2.1.7. Conceptualización de la conducta del mobbing en la hostilidad laboral...	37
2.1.8. Características del mobbing en la hostilidad laboral .....	39
2.1.9. Tipos de actuaciones hostiles .....	41
2.1.10. Clases de mobbing según la posición del acosador.....	42
2.1.10.1. Acoso Horizontal .....	42
2.1.10.2. Acoso Vertical .....	42
2.1.10.3. Efectos del mobbing en la hostilidad laboral.....	43
2.1.11. Efectos de la hostilidad laboral en el trabajo.....	46
2.1.11.1. Burnout .....	47
2.1.11.2. Karoshi.....	47
2.1.12. Derechos fundamentales con relación a la hostilidad laboral .....	50
2.1.12.1. La Dignidad de la Persona Humana .....	52





2.1.12.2.La Integridad Moral, Psíquica y Física.....	53
2.1.13. El derecho al trabajo.....	55
2.1.13.1.El despido .....	56
2.1.13.2.Clasificación del despido en la legislación laboral y su nivel de protección.....	58
2.1.13.3.El despido indirecto en relación a la vulneración del derecho al trabajo en la hostilidad laboral.....	61
<b>2.2. ANTECEDENTES .....</b>	<b>62</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>MATERIALES Y MÉTODOS</b>	
<b>3.1. LUGAR DE ESTUDIO.....</b>	<b>70</b>
<b>3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....</b>	<b>70</b>
3.2.1.Población .....	70
3.2.1.1. Características de la Población .....	70
<b>3.3. MUESTRA.....</b>	<b>70</b>
3.3.1.Muestreo Probabilístico al Azar Simple .....	70
3.3.2.Unidad de Análisis.....	71
<b>3.4. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>71</b>
3.4.1. Tipo de Investigación .....	71
3.4.2.Método.....	71
3.4.3. Técnicas .....	71
3.4.3.1. La Entrevista.....	72
3.4.4. Instrumentos .....	72



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

<b>4.1. RESULTADOS DEL PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO .....</b>	<b>73</b>
4.1.1. Relación con los Decretos Legislativos.....	75
4.1.2. Relación con la Hipótesis del Primer Objetivo Específico.....	75
4.1.3. Relación con los Decretos Legislativos.....	78
4.1.4. Relación con la Hipótesis del Primer Objetivo Específico.....	79
4.1.5. Relación con los Decretos Legislativos.....	81
4.1.6. Relación con la Hipótesis del Primer Objetivo Específico.....	82
4.1.7. Relación con los Decretos Legislativos.....	85
4.1.8. Relación con la Hipótesis del Primer Objetivo Específico.....	86
4.1.9. Relación con los Decretos Legislativos.....	88
4.1.10. Relación con la Hipótesis del Primer Objetivo Específico .....	89
4.1.11. Relación con los Decretos Legislativos .....	92
4.1.12. Relación con los Decretos Legislativos .....	96
4.1.13. Relación con la Hipótesis del Primer Objetivo Específico .....	97
4.1.13.1. Coeficiente de correlación de Pearson.....	98
4.1.14. Relación con el Objetivo y la Hipótesis .....	99
4.1.15. Relación con los Decretos Legislativos .....	99
<b>4.2. RESULTADOS DEL SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO .....</b>	<b>100</b>
4.2.1. Interpretación en Relación con el Objetivo y la Hipótesis .....	103
4.2.2. Relación con los Decretos Legislativos.....	104
4.2.3. Interpretación en Relación con el Objetivo y la Hipótesis .....	107
4.2.4. Relación con los Decretos Legislativos.....	107
4.2.5. Interpretación en Relación con el Objetivo y la Hipótesis .....	110



4.2.6. Relación con los Decretos Legislativos.....	111
4.2.7. Interpretación en Relación con el Objetivo y la Hipótesis .....	114
4.2.8. Relación con los Decretos Legislativos.....	115
4.2.9. Interpretación en Relación con el Objetivo y la Hipótesis .....	117
4.2.10. Relación con los Decretos Legislativos .....	118
4.2.11. Interpretación en Relación con el Objetivo y la Hipótesis.....	121
4.2.12. Relación con los Decretos Legislativos .....	122
4.2.12.1. Coeficiente de correlación de Pearson.....	123
4.2.13. Relación con el Objetivo y la Hipótesis .....	123
4.2.14. Relación con los Decretos Legislativos .....	124
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>126</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>127</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>128</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>131</b>

**ÁREA:** Ciencias Sociales

**LINEA:** Derecho

**SUB LINEA:** Derecho Laboral

**TEMA:** Derecho Laboral Colectivo

**FECHA DE SUSTENTACIÓN:** 18 de diciembre del 2024.



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1</b> Normas supranacionales y nacionales sobre discriminación e igualdad en materia laboral.....	30
<b>Tabla 2</b> Circunstancias de discriminación .....	73
<b>Tabla 3</b> Discriminación por raza .....	76
<b>Tabla 4</b> Discriminación por idioma .....	80
<b>Tabla 5</b> Discriminación por sexo .....	83
<b>Tabla 6</b> Falta de palabra contra la dignidad .....	87
<b>Tabla 7</b> Actos de hostilidad laboral.....	90
<b>Tabla 8</b> Cambio de puesto.....	94
<b>Tabla 9</b> Coeficiente de correlación de Pearson - 1.....	98
<b>Tabla 10</b> Trabajos fuera de funciones .....	101
<b>Tabla 11</b> Trabajo más de 8 horas .....	105
<b>Tabla 12</b> Oportunidades iguales.....	109
<b>Tabla 13</b> Desarrollo profesional garantizado .....	112
<b>Tabla 14</b> Desarrollo personal permitido por trato hostil .....	116
<b>Tabla 15</b> Hostilidad o acoso moral influye en desempeño .....	119
<b>Tabla 16</b> Coeficiente de correlación de Pearson - 2.....	123



## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1</b> Discriminación por raza .....	77
<b>Figura 2</b> Discriminación por idioma .....	80
<b>Figura 3</b> Discriminación por sexo.....	84
<b>Figura 4</b> Falta de palabra contra la dignidad.....	87
<b>Figura 5</b> Actos de hostilidad laboral .....	91
<b>Figura 6</b> Cambio de puesto .....	95
<b>Figura 7</b> Trabajos fuera de funciones.....	101
<b>Figura 8</b> Trabajo más de 8 horas.....	105
<b>Figura 9</b> Oportunidades iguales .....	109
<b>Figura 10</b> Desarrollo profesional garantizado.....	113
<b>Figura 11</b> Desarrollo personal permitido por trato hostil.....	116
<b>Figura 12</b> Hostilidad o acoso moral influye en desempeño .....	120



## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>ANEXO 1</b> Formato de encuesta.....	131
<b>ANEXO 2</b> Autorización de depósito de tesis .....	134
<b>ANEXO 3</b> Declaración jurada de autenticidad .....	135
<b>ANEXO 4</b> Declaración jurada de autenticidad .....	136
<b>ANEXO 5</b> Autorización de depósito de tesis .....	137



## RESUMEN

Esta investigación se centra en el análisis del hostigamiento laboral y su impacto en los derechos fundamentales y el rendimiento laboral de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Puno. El primer objetivo específico fue establecer las circunstancias de los actos de hostilidad laboral que motivan despidos indirectos y su relación con la vulneración de derechos al trabajo. Los resultados mostraron que el 30% de los servidores enfrentan hostilidad en el trato cotidiano, y el 26.67% reporta discriminación durante asignaciones de trabajo. La correlación de Pearson de 0.85 ( $p=0.023$ ) indica una fuerte relación entre estas circunstancias y la vulneración de derechos, confirmando que la hostilidad laboral está asociada con despidos indirectos. El segundo objetivo específico analizó la influencia de la hostilidad laboral en el rendimiento laboral y los derechos fundamentales. La correlación de Pearson de 0.71 ( $p=0.041$ ) reveló una relación moderada entre la hostilidad laboral y el impacto negativo en el rendimiento. Un 30% de los servidores perciben hostilidad laboral regularmente, afectando su desarrollo profesional. Estos resultados refuerzan la hipótesis de que la hostilidad laboral influye negativamente en el rendimiento y vulnera derechos fundamentales. En conclusión, el hostigamiento laboral en la Corte Superior de Justicia de Puno afecta significativamente los derechos laborales y el rendimiento de los empleados. Se recomienda implementar políticas para prevenir y abordar la hostilidad, así como fortalecer el apoyo psicológico y la formación en derechos laborales.

**Palabras clave:** Derechos Fundamentales, Derecho al Trabajo, Despido Indirecto  
Hostigamiento laboral, hostilidad laboral, Rendimiento Laboral.



## ABSTRACT

This research focuses on the analysis of workplace hostility and its impact on fundamental rights and work performance of administrative servants of the Superior Court of Justice of Puno. The first specific objective was to establish the circumstances of the acts of labor hostility that motivate indirect dismissals and their relationship with the violation of work rights. The results showed that 30% of servers face hostility in daily treatment, and 26.67% report discrimination during work assignments. The Pearson score of 0.85 ( $p=0.023$ ) indicates a strong relationship between these circumstances and the violation of rights, confirming that workplace hostility is associated with indirect dismissals. The second specific objective analyzed the influence of workplace hostility on work performance and fundamental rights. Pearson's score of 0.71 ( $p=0.041$ ) revealed a moderate relationship between workplace hostility and negative impact on performance. 30% of employees regularly perceive workplace hostility, affecting their professional development. These results reinforce the hypothesis that workplace hostility negatively influences the performance and vulnerability of fundamental rights. In conclusion, labor hostility in the Superior Court of Justice of Puno significantly affects labor rights and employee performance. It is recommended to implement policies to prevent and address hostility, as well as strengthen psychological support and training in labor rights.

**Keywords:** Labor hostility, fundamental rights, right to work, indirect dismissal, mobbing, job performance.





# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El hostigamiento laboral, también llamado hostilidad laboral, en algunos países conocido como mobbing o acoso laboral. Los actos de hostilidad laboral son acciones realizadas por el empleador o el jefe inmediato en contra del trabajador con la finalidad de generarle perjuicio. La hostilidad laboral no solo puede afectar la salud mental del trabajador, sino que también puede menoscabar su desenvolvimiento en el ámbito laboral, así como también afectar a sus derechos fundamentales, su bienestar y su dignidad humana.

Como menciona Toyama (2015) citado por Gutiérrez, (2019, p. 23) la hostilidad laboral puede ser entendida como el comportamiento hostil, conductas de mobbing la cual se produce cuando un empleador excede su autoridad y, por tanto, puede ser controlado por el empleado. En este sentido, cabe señalar que los cambios en las condiciones de trabajo sólo pueden ser opuestos por los trabajadores en determinadas circunstancias y pueden considerarse actos hostiles en nuestro ordenamiento jurídico.

En medio de ello, el problema que se aborda en esta investigación consiste en analizar el hostigamiento laboral en relación a los derechos fundamentales y derecho al trabajo vulnerados en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Puno.

En este contexto, se plantea las siguientes preguntas de investigación.



## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Pregunta general**

- ¿Existen actos de hostilidad laboral en relación a la vulneración de derechos fundamentales y el derecho al trabajo en los servidores administrativos (REGIMEN LABORAL) de la Corte Superior de Justicia de Puno?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuáles son las circunstancias de los actos de la hostilidad laboral que motivan despidos indirectos en relación a la vulneración de derechos al trabajo?
- ¿En qué medida influye la hostilidad laboral en relación a los derechos fundamentales en el rendimiento laboral en los servidores de la Corte Superior de Justicia de Puno?

## **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. Objetivo general**

- Determinar las circunstancias del hostigamiento laboral en relación a la vulneración de derechos fundamentales y el derecho al trabajo en los servidores administrativos (régimen laboral) de la Corte Superior de Justicia de Puno.



### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Establecer las circunstancias de los actos de la hostilidad laboral que motivan despidos indirectos en relación a la vulneración de derechos al trabajo.
- Analizar en qué medida influye la hostilidad laboral en relación a los derechos fundamentales en el rendimiento laboral en los servidores de la Corte Superior de Justicia de Puno.

## **1.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. Hipótesis general**

- Existen actos de hostilidad laboral en la Corte Superior de Justicia de Puno que vulneran derechos fundamentales y el derecho al trabajo de los servidores administrativos

### **1.4.2. Hipótesis específicas**

- Las circunstancias de los actos de hostilidad laboral que motivan despidos indirectos están relacionadas con la vulneración de derechos al trabajo en los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Puno.
- La hostilidad laboral influye negativamente en el rendimiento laboral de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Puno, vulnerando sus derechos fundamentales.

## **1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La justificación teórica y pragmática de la investigación consistirá en: (i) se efectúa una revisión de las bases teóricas sobre el hostigamiento laboral u hostilidad



laboral, mobbing, despido y su aplicación en las personas, en especial, en los derechos fundamentales, derecho al trabajo y (ii) se realizan entrevistas para identificar la existencia de los factores de hostilidad a nivel laboral y personal reconociendo la conducta del mobbing de acuerdo a los factores de hostilidad laboral establecidos por la ley, verificando si se encuadra en uno de los tipos de despido. En esa dirección, esta investigación se realizará con ese propósito, puesto que en el país se carece de ese tipo de investigación. En la mayoría de los casos, pocas veces las investigaciones se han focalizado en la cuestión normativa o teórica, sin embargo, no han buscado conectar la dimensión teórica y práctica, tal como se efectúa en esta investigación.

Este trabajo será relevante, novedoso y original porque aborda la relación entre la hostilidad laboral, despido, mobbing y la vulneración de derechos fundamentales y derecho al trabajo, pues hoy en día el reconocimiento de los derechos es importante, por esa razón, es importante prestarles atención. Es novedoso porque esta investigación plantea que la hostilidad laboral es una forma de vulneración de derechos el cual se expresa mediante el mobbing además se estudiará la relación causal con el despido como consecuencia de la hostilidad laboral, la misma que ha pasado desapercibido durante los últimos años. En suma, el problema de investigación que aquí se aborda tiene un ámbito teórico y pragmático que se explora, a su vez, se aboca desde una perspectiva novedosa a la relación entre hostilidad laboral y vulneración de derechos, a su vez, es original porque combina recursos y técnicas de investigación como la entrevista y el análisis teórico.



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LA LITERATURA

#### 2.1. MARCO TEÓRICO

##### 2.1.1. Historia en la legislación peruana sobre los actos de hostilidad laboral

Sanchez (2017) hace referencia del antecedente más remoto sobre la regulación nacional respecto de los actos de hostilidad laboral, se evidencia en el Código del Comercio del 15 de febrero del 1902, cuyo artículo es el 296 la cual establecía tres actos de hostilidad laboral, y son las siguientes conductas:

- La falta de pago del sueldo o estipendio.
- La falta de cumplimiento de cualquiera de las demás condiciones concertadas en beneficio del dependiente, y;
- Los malos tratamientos y ofensas graves.

Posteriormente, en el año 1928, se amplía las causas de hostilidad a través de la Ley N° 4916, la que modifica el artículo 296 del Código de Comercio. Siendo que, en el año 1978, a través del Decreto Ley N° 22126, en su artículo 19, ya se regulaban expresamente siete supuestos precisos para su configuración como actos efectivos de hostilidad laboral atribuibles a la persona del empleador.

En aquellos tiempos era denominado como “actos de hostilidad del empleador y sus representaciones en contra del trabajador”, los cuales detallaremos a continuación:

- La falta de pago de la remuneración en el plazo convenido.
- La reducción inmotivada de la remuneración por acto unilateral.



- La exigencia al trabajador de la presentación permanente de servicio en una labor distinta a la habitual, siempre que implique rebaja de la categoría.
- El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que, por la naturaleza de su ocupación habitual o contrato de trabajo, preste servicios, con el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio.
- La imprudencia temeraria que afecte la seguridad del centro de trabajo o la salud de los trabajadores, y
- El incurrimento deliberado y reiterado por parte del empleador de sus obligaciones legales o convencionales.

### **2.1.2. Definición de hostilidad laboral**

SUNAFIL, define el acto de hostilidad, como el uso desmedido de la facultad de dirección del empleador, esta podría materializarse en el transcurso de la relación laboral, al momento de dictar órdenes, imponer sanciones, dictar políticas y directivas internas, entre otros, y repercute en la esfera del trabajador.

La Hostilidad laboral puede ser entendida, como menciona Toyama, 2015 citado por Gutiérrez (2019) quien alude con relación a los actos de hostilidad que: “los actos de hostilidad son los supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y por lo tanto pueden ser controlados por los trabajadores. Al respecto hay que señalar que en solo determinados supuestos las modificaciones de las condiciones de trabajo pueden ser materia de impugnación por parte de los trabajadores, y podrían calificar como actos de hostilidad en nuestro sistema jurídico”.

La ley (2021) hace referencia frente a lo que sostiene El tribunal de fiscalización laboral respecto a los actos de hostilidad, y lo define como “Todo



acto de hostilidad implica un uso desmedido de la facultad de dirección, al cual se encuentra sujeto el trabajador, por la relación de subordinación-dependencia existente en el contrato laboral”.

En la Casación laboral N° 17819 – 2015 “Se considera como actos de hostilidad a aquellas conductas del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y que puedan dar lugar a su extinción y a ocasionarle al trabajador un perjuicio”. (Ley)

### **2.1.3. Teorías del acoso laboral / hostilidad laboral**

#### **2.1.3.1. Teoría de la Acción de Pierre Bourdieu**

Hace referencia que el acoso laboral va más allá de un conflicto entre individuos, debido a que uno de los factores para que desarrolle es mediante las estrategias empresariales las cuales apoyan en las prácticas de acoso laboral para alcanzar objetivos bien sea de reducción de costos o de productividad y también conforme a la jerarquía que configura la empresa la cual crea espacios o nodos de poder autónomos carentes de control y finalmente un factor más que incluye son los intereses existentes entre empresa y trabajadores entorno a los derechos . (López Y Seco.2016).

#### **2.1.3.2. Teoría de Hainz Leymann**

Es el psicólogo alemán Hainz Leymann, a quien se atribuye la creación del término mobbing, sobre ello se tiene que este autor buscó y encontró los antecedentes del mobbing, referido a una agrupación de actividades hostiles y lo aplicó en sus investigaciones con las víctimas de



mobbing, a su vez identificó y documentó las consecuencias en ellas e identificó parte importante de sus causas. Propuso medidas preventivas y correctivas para ser aplicadas en las organizaciones, preparó materiales didácticos, realizó una amplia labor de difusión a través de sus escritos, atendió a cientos de personas afectadas y consiguió que el tema se legislará en Suecia. (Cortés Villegas, 2007, p.13).

### **2.1.3.3. Teoría Penal del Acoso Moral**

Esta teoría propone una cuestión sumamente interesante, pues de la posibilidad de sancionar penalmente a quien ejerza todos esos actos contra el trabajador víctima del mobbing así se expone que “respecto a la integridad moral es tratable el acoso laboral, donde cabe la posibilidad de imputar responsabilidad criminal al empresario que se hubiera abstenido de actuar ante el acoso que padeciera alguno de sus trabajadores. lo primero que debe precisarse es que no cabe duda de que el empleador está obligado a tomar partido ante un conflicto de esta índole, puesto que su deber el de conseguir un entorno laboral adecuado. Por tanto, su inacción le reportará responsabilidad jurídica. La duda es si esta responsabilidad jurídica es de naturaleza penal” (Sáenz Navarro,2020, p. 271).

### **2.1.3.4. Causas de la hostilidad laboral**

Existen diferentes causas por las cuales una persona puede ser víctima de mobbing en la hostilidad laboral:

Cuando se niega a ser manipulada por su jefe directo o sus compañeros. Esto despierta la ira y las represalias del manipulador, que





comenzará a hacerle la vida imposible. Los demás trabajadores se convierten en cómplices.

No participar en actividades ilegales. Negarse a participar en encubiertas dentro de la empresa puede generar la molestia de quién lo invita pues representa para ellos una envidia. El acosador se siente amenazado por la eficacia del acosado en el desarrollo de su trabajo. El acosador teme verse relevado de sus funciones o ser despedido por una mayor competencia de la víctima.

#### **2.1.4. Supuestos de hostilidad laboral**

En nuestra legislación encontramos una lista cerrada de acciones considerados actos de hostilidad, en el artículo 30 del Decreto Legislativo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), se menciona como tales a los siguientes:

- La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.
- La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría.
- El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio
- La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador.
- El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.



- Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.
- La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.

#### **2.1.5. Desarrollo de supuestos de hostilidad establecidos en el artículo 30 de la ley 728 ley de productividad y competitividad laboral**

La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.

La falta de pago de la remuneración del trabajador es catalogada como un acto de hostilidad laboral por que constituye en contra de la naturaleza propia de la remuneración que se otorga al trabajador, es decir, su naturaleza alimentaria, ya que con el pago remunerativo el trabajador cubre sus necesidades básicas, así como la de su familia.

Desde los inicios del Derecho del Trabajo, cabe duda de que la remuneración ha sido un elemento esencial de la vinculación laboral. En la Constitución Política, encontramos establecido en su artículo 24, referido a los derechos del trabajador, a la letra establece que: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.



Las remuneraciones mínimas se regulan por el estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”.

La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría del trabajador

Este supuesto se erige como una limitación al poder de dirección que ejerce el empleador respecto de su trabajador, y cuya facultad trae implícito el denominado ius variandi, el cual faculta al empleador para poder realizar las modificaciones que crea conveniente respecto de la forma como se está desarrollando la relación laboral.

En toda relación de trabajo, el empleado pone su capacidad de trabajo a disposición del empleador, para que pueda regular a su discreción la forma, uso y disposición de sus servicios para uso del empleador. las necesidades de su negocio, las mismas que dieron origen a la contratación. Aquí es donde se realiza el poder de control del empleador.

Sin embargo, esta facultad del empleador no puede perjudicar los aspectos importantes que se derivan de la relación laboral, especialmente en lo que se refiere a la determinación de la retribución pactada para el desarrollo de las tareas encomendadas a los trabajadores.

El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios con el propósito de ocasionarle perjuicio

Todos los actos de hostilidad detallados en la normativa son regulados por el legislador con el afán de poner un límite a la facultad de dirección de la que está revestido el empleador.



En el artículo 9 de la LPCL establece en su segundo párrafo lo siguiente:

“(…) El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores”

La condición de tal acción hostil es el hecho de que el trabajador resulte perjudicado por el traslado de su trabajo, ya que este hecho debe ser debidamente justificado, siempre y cuando dicha razón sea razonable y demostrable ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. Y se deberá actuar en virtud del poder de dirección y la facultad que le asiste al empleador.

La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador

El Legislativo implementa este supuesto de hostilidad equiparable al despido, principalmente porque si un empleador ignora las exigencias de higiene y por tanto la salud y seguridad de sus trabajadores, con el afán de incitar a la desvinculación unilateral por parte del trabajador, causando un daño económico, para sí y para su familia, quienes se verán privados de un sustento vulnerando el derecho a la remuneración que obtiene el trabajador por los servicios prestados.

En concreto, el objetivo es incentivar al empleado a abandonar unilateralmente su puesto de trabajo, lo que supone una pérdida económica tanto para él como para su familia, quienes se verán privados del apoyo que conlleva determinar el salario que reciben.

El legislador crea un instrumento jurídico mediante el cual cualquier empleado pueda denunciar a su empleador una negligencia y descuido, cuando se



pretende causar un daño, de modo que no exista un menoscabo en los derechos del trabajador, y asimismo, el empleador no se beneficia de tal acción, al lograr indirectamente la salida unilateral del trabajador, porque determinadas circunstancias imposibilitan la continuación de la relación laboral.

El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia

En toda relación de trabajo, ambas partes se deben mutuo respeto y consideración. Del lado del empleador, este debe tratar de repercutir relaciones laborales de carácter armonioso y de trato afable con lo que se constituye como uno de los pilares de su negocio empresarial, el coloquialmente denominado capital humano, al ser este la base de su beneficiario empresarial o por decirle de otra forma, el engranaje que propulsa de mejor modo su empresa.

Se rechaza cualquier forma de violencia o falta grave por tratarse de un acto de hostilidad en contra del trabajador. Por lo tanto, el empleado deja de prestar servicios en el ambiente de trabajo adecuado donde realiza su trabajo, a causa los actos hostiles sufridos por el trabajador, hace que reduzca y/o disminuya la efectividad de su centro laboral. Los actos de violencia sufridos deben ser grave y probable atentando gravemente contra la dignidad humana del trabajador o de su familia.

Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole

En nuestro país existe una extensa normatividad que regula respecto a los actos de discriminación por diversa índole, los cuales detallaremos a continuación ya que creemos que es necesario tener conocimiento de las normas



supranacionales y nacionales sobre la discriminación e igualdad en el ámbito laboral:

**Tabla 1**

*Normas supranacionales y nacionales sobre discriminación e igualdad en materia laboral*

<b>Norma</b>	<b>Denominación</b>	<b>Año de emisión y vigencia</b>
Convenio OIT 111	Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación	1959, entrada en vigor: 15 de junio de 1960 y ratificado por el Perú el 10 de agosto del año 1970
Constitución Política del Perú, artículo 2, numeral 2, artículo 23; y artículo 26 numeral 1	Actual Constitución Política de Perú	1993
Ley N° 26772	Ley que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de información educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades de trato	14/ 04/1997
Decreto Supremo N° 002 – 98 – TR	Dicta normas reglamentarias a la Ley N° 26772	23/08/1993
Ley N° 27270	Ley contra actos de discriminación	26/05/2000



<b>Norma</b>	<b>Denominación</b>	<b>Año de emisión y vigencia</b>
Ley 28983	Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	15/03/2007
Ley 29973	Ley general de la persona con discapacidad	13/ 12/2012
Decreto Supremo N° 002 – 2014 – MIMP	Reglamento de la Ley N° 29973	07/04/2014
Resolución Ministerial N° 159 – 2013 – TR	Documento que aprueba la denominada “Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación”	10/09/2013

El Tribunal Constitucional emitió un pronunciamiento relacionado a la igualdad y a la discriminación en materia laboral, en su sentencia contenida en el Expediente N° 05652-2007- PA/TC (fundamentos 35, 36 y 37):

“[...] . Sobre el particular el Tribunal Constitucional, en la STC N° 008-2005-PI/TC, menciona que el principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral, referente a la regla de no discriminación en el trabajo, el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo.

La discriminación en el entorno laboral es un fenómeno social cotidiano y universal que provoca desigualdad entre las personas y genera daños sociales y



económicos que debilitan la cohesión social y la solidaridad. Por tanto, el objetivo de eliminar la discriminación en el empleo es promover la igualdad de oportunidades para que tantos hombres como mujeres puedan disfrutar de un trabajo digno, independientemente de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, situación económica, social, idioma o cualquier otra condición.

En este contexto, la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra condición. En buena cuenta, la discriminación en el entorno laboral supone dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas características, como pueden ser la raza, el color o el sexo, lo cual entraña un daño en el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato y a la libertad de trabajo, debido a que la libertad del ser humano para elegir y desarrollar sus aspiraciones profesionales y personales se ve restringida [...]”.

Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.

Los actos contra la moral, vienen a ser todo aquello que afectan el aspecto psicológico y espiritual del trabajador; se ajusta a la esfera interior de la persona, teniendo presente que el trabajador es sujeto de derecho de protección jurídica la cual protege nuestra Carta Magna, ya que la dignidad de depende de los derechos fundamentales amparados.

Estos actos de hostilidad laboral se manifiestan generalmente de forma sistemática y conjunta,, interviniendo varios actos hostiliza torios por parte del





empleador contra la dignidad del trabajador, con lo que superlativamente se establece un acoso moral, o también llamado en el sistema anglosajón como mobbing, que para el específico de la relación jurídico laboral del empleador - trabajador, sería en un “mobbing vertical descendente”, en su segundo enunciado se deja ver como se afecta de la dignidad del trabajador, se debe aclarar que los actos hostiles contra la dignidad también se da de forma sistemática como todas las causales de hostilidad que desarrolla el artículo 30 de la LPCL. Por lo que, toda comisión de cualquier acto de hostilidad detallado en este artículo daña directamente la dignidad del trabajador.

La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad”.

La negativa de forma no justificada por parte del empleador, de realizar ajustes razonables en un determinado lugar a favor de un trabajador con habilidades diferentes es un tema novedoso que se incorpora a los supuestos de actos de hostilidad, la cual se da a través de la emisión de la Ley N° 29973 , Ley General de las personas con Discapacidad, promulgada en fecha 24 de diciembre del año 2012, dicha ley se da por la necesidad que hay de crear mecanismos de protección a favor de las personas que cuentan con habilidades diferentes que tienen acceso a trabajar en cumplir labores de forma dependiente.

#### **2.1.6. Jurisprudencia relevante sobre actos de hostilidad**

Es importante enfatizar los casos sobre actos de hostilidad, donde el juez intervino y se expidió las correspondientes jurisprudencias, en las diferentes causales de hostilidad establecidos en el artículo 30 del Decreto Supremo 003 – 97 – TR, los cuales detallaremos a continuación, ya que creemos necesario



tenerlos en cuenta, por los magistrados para una adecuada resolución de casos sobre actos de hostilidad.

Trasladar al trabajador a una ciudad diferente podría ser hostilidad laboral aunque se le otorgue gastos de instalación [Cas. Lab.15201-2016, Lima]

La Corte Suprema se pronunció respecto al traslado de un trabajador por decisión del empleador, quien aseguró que no había razón suficiente para su traslado. Al respecto, se precisó en la sentencia que toda decisión de modificar las condiciones de trabajo debe estar dentro de los criterios de razonabilidad; así como, de objetividad y no afectar los derechos del trabajador (límite externo del poder de dirección), situación que no ha ocurrido en el caso no existió una causa objetiva y razonable.

Así, en el caso se demostró el propósito de ocasionarle perjuicio al demandante, a través de los indicios generados por las circunstancias en la que se sucedieron los hechos, materia de controversia, de acuerdo a los medios probatorios admitidos en el proceso, los cuales se encuentran citados en considerandos precedentes, sobre la base de los gastos ocasionados por el traslado y la separación de su familia (La Libertad a Ayacucho). Además, de no acreditarse su excepcionalidad sobre la medida adoptada por la entidad demandada.

Reducir de categoría al trabajador sin causas objetivas constituye hostilidad equiparable al despido [Cas. Lab. 20095-2017, Del Santa]

En el caso específico, un trabajador solicitó el cese de actos de hostilidad por las causales en los incisos b y c del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, toda vez que se le habría disminuido el nivel que ostentaba en la empresa.



Ante esto, la empresa argumentó que no se realizaron actos de hostilidad por reducción de categoría, ya que el cambio es por una serie de circunstancias económicas y empresariales, que obedecen a factores internos como externos a la empresa; en miras de salvaguardar y proteger las actividades de los propios trabajadores.

Manifiesta que la referida variación no involucra una rebaja de categoría, pues, siempre mantuvo la misma categoría salarial y organizacional; además, que el nivel jerárquico es aplicado de forma interna, y entre las áreas de almacén, laminación, acería y otros, no existe una organización vertical.

#### Movilidad funcional descendente sin justificación objetiva

En la Casación Laboral N° 16973-2017- Tacna, la Corte Suprema estableció que la decisión del empleador de realizar movilidad funcional descendente, que tuvo como consecuencia la reducción de categoría del trabajador, sin una justificación razonable, constituye un acto unilateral e inmotivado de hostilidad que afecta la dignidad de la trabajadora; razón por la cual, la causal denunciada deviene en infundada.

La categoría constituye el estatus propio del trabajador que se define por la profesión, especialización y experiencia del trabajador. La categoría profesional determina la posición jurídica del trabajador en la empresa y constituye por eso un elemento esencial de la relación de trabajo.

Dado que el trabajador posee una calificación o categoría profesional que se tiene en cuenta al tiempo de contratar y a lo largo de la ejecución del contrato de trabajo, en virtud de la cual se le clasifica profesionalmente.



La protección contra los actos de hostilidad (uso indebido del ius variandi) alcanza a los trabajadores de confianza

En la Casación Laboral N° 16973-2017- Tacna, la Corte Suprema estableció que el ius variandi consiste esencialmente en la facultad que tiene el empleador de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo y ello en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores.

Su uso estará determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y que de todas maneras, según lo tiene establecido la doctrina, habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y seguridad del trabajador, dentro de las limitaciones que le impone la ley.

Estos límites del ius variandi son aplicables a toda modificación de las condiciones esenciales del contrato, sea de los trabajadores de confianza o no.

Constituye acto de hostilidad la reestructuración salarial que conlleva la disminución del básico, aun cuando no se afecte el total de ingresos

En la Casación Laboral N° 10945-2017- Arequipa, la Corte Suprema estableció que si bien, no se advierte en el monto total a pagar rebaja alguna en la remuneración; sin embargo, sí se evidencia alteraciones en el rubro sueldo básico y las asignaciones extraordinarias, conceptos que tendrán incidencia al momento de efectuar la liquidación de pago de beneficios sociales del actor.

Por consiguiente, la implementación de la reestructuración salarial por parte del empleador reduce el sueldo básico del actor e incrementa las



asignaciones extraordinarias, y a tenor del artículo 19° del TUO del D. Leg. N° 650, D.S. N° 001-97-TR, no se consideran remuneraciones computables, por cuanto estos aspectos podrían generar un impacto en la liquidación de beneficios sociales del trabajador.

La reducción de categoría, aun cuando se mantenga el nivel remunerativo determina la existencia de un acto de hostilidad

En la Casación Laboral N° 6961-2012- Junín, la Corte Suprema estableció que una rebaja de categoría, en tanto este cambio funcional descendente evidencia la existencia de un perjuicio real y concreto al trabajador, quien de tener un cargo superior y contar en él con personal subordinado, pasó luego a ser parte de este último, situación que transgrede su dignidad como trabajador.

Anótese además que el hecho de que el trabajador perciba la misma remuneración luego del cambio de puesto efectuado, no enerva la rebaja inmotivada de categoría; ello porque si bien la movilidad funcional válida (dentro de los límites) implica no desconocer los derechos remunerativos ya adquiridos, la reducción de categoría como acto hostil no se determina en función a la variación de la remuneración efectivamente percibida, sino en la excedencia de los límites de la facultad del ius variandi aplicados a cada caso concreto.

### **2.1.7. Conceptualización de la conducta del mobbing en la hostilidad laboral**

Se define al mobbing como una conducta sistemática en donde se ejerce la violencia psicológica y una actitud abusiva hacia una persona o personas en específico, mediante palabras, acciones o situaciones que pongan en detrimento la integridad y dignidad psíquica del trabajador y que a su vez posicionen al



individuo en condiciones laborales peligrosas y degradantes que terminan por afectar su salud psicológica, moral y a veces física.

El mobbing crea un ambiente laboral hostil, desagradable en donde incurren el menosprecio, el desprecio, la humillación, la discriminación y el acoso por parte de compañeros o jefes de trabajo. Es contrario a la dignidad de una persona y va en menoscabo de sus oportunidades laborales. Se tiene dos conceptos altamente conocidos acerca de mobbing, el primero, es de la psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen que conceptualiza al mobbing de la siguiente manera “una destrucción insidiosa y fría mediante frecuentes ademanes de desprecio y de humillación de una persona hacia otra durante un periodo de tiempo largo. Se trata de una violencia sin tregua que aniquila la autoestima de la víctima y la descalifica con una simple mirada o un cierto tono de voz. El agresor busca a menudo aliados entre el resto de los trabajadores”. (Hirigoyen, 2001) Y por otro lado la conceptualización del doctor en psicología Iñaki Piñuel y Zavala, que reza lo siguiente “el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador” (Zavala, 2016) Asimismo, dentro de la conceptualización del mobbing o acoso laboral debemos comprender que pueda darse en una relación vertical como horizontal, en donde el acosador puede ser tanto un jefe como un empleado. “Debido a todo ello, se ha contribuido a dar fruto a lo que podría denominarse una deshumanización en el ámbito laboral, apareciendo, con todos esos cambios, nuevos escenarios de conflicto y nuevas enfermedades profesionales que



comprenden un abanico de trastornos poco conocidos hasta hace relativamente poco tiempo y, por tanto, escasamente estudiados; tales como el estrés laboral, el llamado “burn out” o “síndrome del trabajador quemado”, o el acoso moral en el trabajo –el “mobbing”–, objeto principal de este trabajo que, además, puede llegar a tener unos componentes sexuales discriminación directa o indirecta por razón de sexo” (Rubio, 2019) “El mobbing consiste, por tanto, en el deliberado y continuado maltrato modal y verbal que recibe un trabajador o trabajadora por parte de uno o varios compañeros o compañeras de trabajo (incluido muy frecuentemente su propio jefe), que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización o empresa. Es necesario recalcar que todos estos comportamientos son plenamente causales e intencionales: pretenden modificar a la baja, reducir, y deteriorar el desempeño de un trabajador o trabajadora con vistas a eliminar su empleabilidad o capacidad de ser empleable” (Carlos Calero Jaén, Rogelio Navarro Domenichelli, 2004).

#### **2.1.8. Características del mobbing en la hostilidad laboral**

Desde el punto de vista de la psicología podemos subsumir las características imprescindibles del mobbing en estos tres puntos que menciona en su trabajo del 2019, Rivera Bustillos, tomando como referencia a Piñuel y Zavala (Zavala, 2016) Conducta o agrupación de conductas de hostigamiento laboral. La duración del acoso en un período de tiempo determinado, sin considerarse acciones puntuales o esporádicas. - Conductas repetitivas de hostigamiento con una frecuencia semanal. (pág,09) (Aliaga, 2016) Incide sobre el tema de la sistematización de la conducta. Sistematización de la conducta violenta, es el



tiempo también un factor importante cuando hablamos de características pues pueden existir desavenencias entre compañeros de trabajo, discusiones, conflictos, malos entendidos o algún arrebató dentro del marco laboral diario, pero todo esto sucede siempre como una situación aislada y basada en el contexto del momento, estas circunstancias suelen darse esporádicamente y no se vuelve a incurrir en el comportamiento. El tiempo para el mobbing es prolongado: “Una de las características más típicas del “mobbing” es, sin duda alguna, la duración y la frecuencia de las acciones de hostigamiento, que LEYMANN fijó en más de seis meses y con una frecuencia de, al menos, una vez por semana, y que ha sido empleado, también por muchos autores doctrinales y recogido en un gran número de resoluciones judiciales” (Peco Aliaga, 2016, p. 251)

La repetición y sistematización de estos comportamientos de aislamiento, humillación, menosprecio, son lo que convierten a esta actitud en un hostigamiento puesto que solas y en un momento dado no serían consideradas como acoso, la idea de este tipo de violencia “a gotas” es lo que hace más difícil de identificarlo a un inicio ya que suele tomar un buen tiempo en establecerse como tal pero si es que tenemos que soportarlo todos los días, a través de meses, años y décadas, sabremos bien cómo es que va a afectar al trabajador de formas muy profundas. Estas definiciones y características brindadas por la psicología han abierto camino para que los ordenamientos jurídicos de diferentes países puedan tomar estos conceptos como punto de partida en sus legislaciones.

Sin embargo, coincidimos con lo que señala (Rivera, 2019) cuando cita en su investigación a Abajo Olivares en cuanto a que el concepto aportado por la psicología difiere del concepto jurídico de mobbing debido a que para la rama social es imprescindible la reiterancia de la conducta acosadora, mientras que en





el ámbito jurídico lo relevante es la vulneración de derechos constitucionalmente protegidos como: la dignidad, la intimidad, el honor y la integridad física o psíquica del trabajador, y que haya una conducta deliberada para humillar y denigrar al trabajador, pues los acosadores no actúan por impulsos, sino con la intención de causar daño moral, bajo un plan, por lo que a decir de (Blancas Bustamante, 2007) la premeditación con animus nacendi es un factor decisivo del acoso moral que se corrobora por su carácter reiterado y sistémico (pág,17). Finalmente será el juez quien valorará dicha conducta en relación al caso en concreto (Rivera, 2019)

#### **2.1.9. Tipos de actuaciones hostiles**

Por su parte (Aliaga, 2016) nos da aportes en este tema y nos introduce en las conjeturas de la psicóloga francesa Hirigoyen para comprender 4 tipos de actuaciones hostiles:

*Aislamiento y Comunicación Cero:* Se aísla a la víctima para que no pueda buscar ayuda en sus compañeros de trabajo ni ponerse en contacto con el abusador.

*Impedimentos para realizar el Trabajo:* Se busca que la víctima no pueda ser capaz de realizar su trabajo de forma plena. Se le cambia mucho de lugar, se le priva de moverse de su lugar de trabajo, se sustraen herramientas, se dan mal las instrucciones para una tarea, se le da tiempo insuficiente para la realización de la misma o se pueden delegar tareas con más o menos nivel del que la víctima está capacitada para realizar.

*Atentado Contra la Dignidad:* Se pretende manchar la integridad de la víctima de formas tales como desmerecer su trabajo, burlarse de su físico, poner



en tela de juicio su estabilidad emocional, sus valores y moral y su competencia profesional.

*Violencia Verbal, Física y Sexual: Una Vez Que La Víctima Ha Aceptado Otro Tipo De Maltratos La Violencia Verbal Puede Darse Al Utilizar Insultos O Sobrenombres Hacia El Afectado; La Violencia Física Puede Darse Con Empujones, Y Otro Tipo De Acercamientos Violentos Y La Sexual Con Roces Y Tocamientos Indebidos.*

## **2.1.10. Clases de mobbing según la posición del acosador**

### **2.1.10.1. Acoso Horizontal**

No existe subordinación jerárquica, sino se encuentran ambos actores al mismo nivel. El sujeto acosador puede ser uno como también un grupo.

### **2.1.10.2. Acoso Vertical**

Los sujetos se encuentran en diferentes estratos jerárquicos. Puede que el acoso se dé de jefe a trabajador o a la inversa, a su vez el acoso vertical puede clasificarse en:

- **Acoso Vertical Descendente**

Es la forma predominante del mobbing, también llamado “bossing” porque el sujeto activo o acosador es el jefe o autoridad de la víctima.

- **Acoso Vertical Ascendente**

El sujeto activo aquí sería un trabajador o un grupo de trabajadores que acosan o asedian su jefe inmediato, se da en menor proporción.

- **Acoso Moral Mixto**



Como su nombre lo dice, a la conducta acosadora del compañero o el grupo, se suma la del jefe o empleador, sea complaciendo o estimulando, pero no pone freno al acoso.

### **2.1.10.3. Efectos del mobbing en la hostilidad laboral**

Cualquier tipo de situación de violencia o abuso tiene siempre consecuencias físicas, psicológicas, culturales y sociales que podremos observar. La hostilidad laboral atenta concretamente contra la sanidad psíquica y moral de una persona y puede ser dañino como en los siguientes casos:

Efectos contra la Salud: Para la psicología también es importante comprender este tipo de fenómenos y cómo son relevantes a la hora de cambios psicológicos y psicosomáticos. Se afecta en el ser humano directamente la psique y es así que se genera una enfermedad psicológica pudiendo, en algunos casos, manifestarse a su vez de forma física. “Las enfermedades psíquicas típicamente asociadas a este cuadro son el estrés, la ansiedad, la depresión, el síndrome post traumático, e incluso, el suicidio, como desenlace fatal de una situación insostenible” (Blancas Bustamante, 2007, p.31) Blancas también cita a Hirigoyen explicando que al inicio la víctima experimenta estrés y un sentimiento fuerte de humillación e impotencia teniendo muy en cuenta que lo que acontece no es algo que debería estar sucediendo, si se la aleja del acosador puede llegar a superarse pero si es que el abuso continúa de manera prolongada por mucho tiempo la persona cambia de humor hacia uno melancólico y se llena de sentimientos de culpabilidad excesiva, desvaloración, y pierde



todo deseo de desarrollarse en ámbitos que antes eran de su agrado, en sus investigaciones se presentan con estado depresivo mayor, con riesgo suicida, en un 69%; el 7% depresión moderada y el 24% depresión leve. Sentirse todo el tiempo con miedo constante, ansiedad, desgano, amenazado, puede suponer un grave riesgo para la salud del trabajador, desencadenando muchos tipos de trastornos, dolores y demás sintomatología que vamos a tratar de explicar un poco más en los siguientes apartados:

Estrés: Tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves. (RAE, s.f.) “En una situación de hostigamiento laboral, la víctima ya no sufre una situación estresante propia en exclusiva de las condiciones de trabajo, cuyos efectos estarían en relación con un mayor o menor nivel de estrés, sino que la situación le excede en cuanto lo que se ve afectado no es solo su salud, sino la dignidad personal y los sentimientos más profundos de la persona. Es común que a las víctimas de mobbing se les diagnostiquen erróneamente una serie de enfermedades basadas en sus características profesionales. Entre ellas, estrés, depresión y burn-out” (Javiera Trinidad Castro Méndez , Daniela Andrea Zeballos Frigolett, 2007)

Ansiedad: f. Med. Angustia que suele acompañar a muchas enfermedades, en particular a ciertas neurosis, y que no permite sosiego a los enfermos. (Ibid.)

Depresión: f. Psicol. Síndrome caracterizado por una tristeza profunda y por la inhibición de las funciones psíquicas, a veces con



trastornos neurovegetativos. (Ibid) La depresión es una enfermedad que ataca cada vez más a los peruanos “Según el Instituto Nacional de Salud Mental, para el 2016 alrededor de 1.7 millones de peruanos padecieron esta enfermedad. Se estima que, en Lima, el desorden mental más común de todos es la depresión. A lo largo de su vida, el 17% de limeños presentará un episodio depresivo. De acuerdo con el último Estudio Epidemiológico de Salud Mental en Lima Metropolitana y Callao, publicado por el Instituto Nacional de Salud Mental, al momento de realizar la investigación el 7% de los adolescentes y el 2.8% de los adultos sufría de un episodio depresivo” (Enterarse, s.f.)

Suicidio: M. Prnl. Quitarse voluntariamente la vida. (Ibid.)

Estrés post traumático: Para el estudio del psicoanálisis se traduce esto como un comportamiento luego de un acontecimiento traumático, siendo también el acoso laboral un trauma ya que el sujeto pasivo no tuvo las capacidades para poder hacer frente al problema o de resolver las cosas de otras maneras más adecuadas. El estrés postraumático hace que nos sea casi imposible olvidar lo que sucedió sin poder darle un fin a ese dolor, puede incluso, según Hirigoyen, repetirse infinitas veces cuando se tiene algún recuerdo de este, incluso gracias a esto existen personas que no pueden volver a trabajar o se jubilan antes de tiempo puesto que es muy claro que este hostigamiento es una clase muy poderosa también de traumatismo.

El acoso como traumatismos puede evidenciarse en cambios psíquicos permanentes que pueden derivar en patologías. Blancas cita a



Hirigoyen pues el estado depresivo puede volverse crónico e instalarse en una neurosis traumática en donde el pensamiento se encuentra en uno todo el tiempo y se pierden el ánimo y la ilusión de vivir convirtiendo al acoso en un “asesinato psíquico, en donde la persona puede mantenerse en vida, pero no está realmente ahí.

Males psicosomáticos: “Según Piñuel y Zabala los trastornos de la salud física provocados por el acoso moral se pueden agrupar en 6 grupos de efectos perniciosos: a) efectos cognitivos e hiperreacción psíquica, b) síntomas psicosomáticos de estrés, c) síntomas del desajuste del sistema nervioso autónomo, d) síntomas de desgaste físico producido por estrés mantenido durante mucho tiempo, e) trastornos del sueño y f) cansancio y debilidad” (Blancas Bustamante, 2007)

Claramente podemos observar que este tipo de acoso y hostigamiento causan altos problemas de salud y ya han sido identificados en estudios todos los males que acarrea para la víctima y su integridad física y emocional. El suicidio se da entre el 10% y 20% de personas que sufren acoso laboral y es peor aún en países en donde existe calidad laboral deplorable y no se regulan para nada este tipo de situaciones.

#### **2.1.11. Efectos de la hostilidad laboral en el trabajo**

Lo que se busca con el constante hostigamiento es que la víctima deje su puesto de trabajo harto de los maltratos y las humillaciones, pero también puede suceder que por algún motivo no puedan escapar de ahí y así van enfermándose gravemente con el pasar del tiempo. A su vez también afecta mucho el



rendimiento en el trabajo y así aumenta la posibilidad de ser despedido y puede desarrollar otras patologías como:

#### **2.1.11.1. Burnout**

O síndrome del desgaste profesional viene del anglicismo “burnout” que significa quemado y es una consecuencia del constante estrés laboral por el que padecen millones de personas en el planeta. Ha ce mucho tiempo se asociaba este síndrome con las personas que trabajaban en el ámbito social y en ayuda, como por ejemplo asistencia social, psicología, maestros, etcétera, puesto que estaban expuestos también a los problemas de otras personas, pero al analizarlo bien se encontró que el agotamiento emocional y físico en el trabajo se daba también por otros motivos.

- Síntomas del burnout
    - Agotamiento emocional, fatiga, pérdida de energía.
    - Deshumanización y despersonalización, en donde se usan otro tipo de nombres para sujeto.
    - No creerse capaz de lograr trabajos para los que se está capacitado.
- (Castro Mendez & Zeballos Frigolett, n.d.)

#### **2.1.11.2. Karoshi**

Palabra japonesa que significa muerte laboral “Uehata (1989) utilizó la palabra karoshi como término médico social que comprende los fallecimientos o incapacidades laborales de origen cardiovascular (como accidente cerebro vascular, infarto de miocardio o insuficiencia cardiaca aguda) que pueden producirse cuando el trabajador con una enfermedad



arteriosclerótica hipertensiva se ve sometido a una fuerte sobrecarga de trabajo. Recordemos que una de las prácticas utilizadas para acosar a un sujeto puede ser darle una excesiva carga de trabajo” (Ibid.)

- Efectos a Nivel Físico y a Nivel Social

Como puede bien desarrollarse el acoso como una muestra física como vómitos, náuseas, diarreas, temblores, dolor torácico, etcétera también se puede desarrollar a nivel social dentro de su comunidad o familia, convirtiéndose en personas demasiado sensibles, irritables, retraídas u hostiles. O también pueden desarrollar otros síntomas como hipersensibilidad, llanto, pesadillas, aislamiento, sudoración excesiva, baja autoestima, problemas en el estómago, falta de apetito, náuseas, vómitos, desmayos dolores musculares, entre otros. (Blancas Bustamante, 2007)

También es muy común que tengan sentimientos de venganza, ira y rencor. La autoestima del violentado también empieza a descender y sintiéndose culpable busca muchas alternativas a lo que sucedió quizá con preguntas del tipo ¿cómo pude dejar que me hable así? ¿qué hubiese podido hacer para que esto no suceda? Y como las respuestas nunca serán claras o lo ayudarán a dilucidar la sensación de humillación. El nivel social es muy importante puesto que el trabajador también puede contar con familia, amigos o pareja que constantemente lo estén empujando hacia su mejor versión y dándole todo el apoyo posible para la resolución de este gran problema.





¿Por qué el trabajador no abandona su trabajo? Es muy complejo responder eso tan simple pues como venimos viendo el acoso moral se da sistemáticamente en un tiempo prolongado y también cada trabajador tiene sus propios motivos o circunstancias contextuales que hace que siga quedándose en ese puesto de trabajo, aunque sea dañino para su salud. La edad del trabajador, la carga familiar, la competitividad laboral, y por, sobre todo, la autoestima y el poder sobre uno mismo de convencerse de que se es capaz de conseguir otro trabajo. (Gimeno Lahoz, 2005)

- **Efectos en la Organización**

- Disminución de la calidad del trabajo
- Disminución de la cantidad de trabajo
- Alteración en las relaciones interpersonales
- Aumento del absentismo
- Aumento de la rotación externa-interna
- Deterioro del clima laboral
- Aumento de la accidentalidad.
- Efectos en la Familia
- Conflictividad familiar
- Desestructuración social y familiar
- Incapacidad de encontrar empleo
- Alejamiento y abandono de amigos

### **2.1.11.3. Daños económicos**

- **Efectos en la Sociedad**
- Pérdida de fuerza de trabajo



- Largos periodos de baja
- Pensiones por jubilación anticipada
- Coste de asistencia a enfermedades (Rivera, 2019).

### **2.1.12. Derechos fundamentales con relación a la hostilidad laboral**

Los derechos fundamentales son principios o preceptos de orden constitucional que concretan facultades inherentes al ser humano el cual posee el objetivo de que se pueda garantizar la dignidad humana.

Los derechos fundamentales corresponden a un todo, es decir que conforman un conjunto de normas y posiciones de derecho fundamental que se adscriben interpretativamente a una disposición de derecho fundamental, además se les denomina derechos subjetivos que revisten patrimonios específicas cabe señalar que dichas propiedades se encuentran presentes en otros tipos de derechos subjetivos (Bernal,2008).

En nuestro país, uno de los preceptos básicos que establece nuestra Carta magna respecto de los derechos fundamentales de la persona, se encuentra establecido en el artículo 1, referido a la dignidad humana, y que expresamente señala que : “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad es el fin supremo de la sociedad y del Estado” (Sánchez Zapata, 2017)

(Rivera, 2019) sostiene que “el punto clave para determinar si estamos ante casos de mobbing son las conductas reiteradas que vulneran el derecho constitucional a la dignidad y la integridad del trabajador.

En este caso en el marco de esta investigación tomamos también en cuenta la afectación a derecho a la salud, y al trabajo. Dentro de la (Constitución Política



del Perú, 1993) encontramos en primer término los derechos fundamentales de las personas, en los artículos 1 y 2, y luego el artículo 23 visiblemente nos llevan a la conjetura de que el mobbing vulnera de manera directa estos derechos, incurriendo así en un grave incumplimiento constitucional.

“Que, el numeral 1 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú establece que toda persona tiene derecho a la vida, a la identidad, a la integridad moral, psíquica y física y al libre desarrollo y bienestar; y el numeral 2 del mencionado artículo dispone que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que nadie puede ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión condición económica o de cualquier otra índole; (Blancas Bustamante, 2007) señala que en este marco constitucional nos damos cuenta de que el mobbing o acoso moral, en su perspectiva no está centrada en el daño psicológico o incluso físico que esta conducta produce al trabajador como sucede en su concepción psicológica o psiquiátrica, sino en la naturaleza de los bienes jurídicos y derechos que ella lesiona, particularmente la dignidad e integridad moral y psíquica del trabajador. Por ello se ha señalado “que... desde el punto de vista jurídico la conducta de hostigamiento psicológico es reprochable per se, en la medida en que se supone un atentado contra la integridad moral y la dignidad del trabajador., con independencia de la producción efectiva de un daño psicológico”. (pág,61)

Que, el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador; El artículo 23, tiene el efecto de claramente reconocer la eficacia de los derechos fundamentales específicamente en el campo de la relación de trabajo, despejando cualquier duda



interpretativa que pudiera darse respecto a la eficacia inmediata y plena de aquellos ante el empleador. (Sánchez Zapata, 2017)

### **2.1.12.1. La Dignidad de la Persona Humana**

Nuestra constitución en su artículo 1, proclama que: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado” Acerca del sentido de esta disposición Rubio Correa destaca su valor como “principio hermenéutico”, pues “no es solamente una declaración general” sino, un principio que sirve “para iluminar la aplicación de toda la Constitución y, por consiguiente, un orden jurídico en su conjunto”. Landa Arroyo, opina que, además de operar como “cláusula interpretativa”, la dignidad también “es protegible por sí misma, en tanto constituye un principio constitucional y derecho fundamental justiciable”, para este autor, la dignidad humana representa una “cláusula pétrea”. Es decir, aquella cuya violación o reforma constitucional está prohibida, “siendo también entendida como una cláusula constitucional intangible en tanto constituye el cimiento del edificio de valores y principios históricos y sociales compartidos por la sociedad, que sostiene la legitimidad constitucional.”

Para la jurisprudencia constitucional la dignidad de la persona humana“(...) es el valor superior dentro del ordenamiento como tal, presupuesto ontológico de todos los derechos fundamentales(...).” (Blancas Bustamante, 2007)



La dignidad humana es una condición inherente que tiene la persona humana, la cual es irrenunciable, y el estado está en la obligación de protegerlo.

Mientras que la dignidad dentro del derecho al trabajo se encamina a proteger su integridad física, psicológica frente a frente a los actos de hostilidad que pueda sufrir el trabajador por parte del empleador y o de compañeros de trabajo.

Como parte de jurisprudencia administrativa, TFL ha explicado que la dignidad humana “varia en las diferentes culturas, pero tiene un núcleo duro innegociable de carácter universal, ya que la naturaleza humana es la misma, variando, más bien, aspectos accidentales como pueden ser la raza, la lengua, el coeficiente intelectual, etc.

La hostilidad consistente en la falta de respeto a la dignidad de un trabajador no puede ser evaluada con criterios subjetivos, sino que debe evidenciar una vulneración a sus derechos fundamentales, por ser estos la manifestación jurídica del respeto debido” (Resolución N° 1063-2022-SUNAFIL/TFL-Primera sala).

#### **2.1.12.2. La Integridad Moral, Psíquica y Física**

La noción de dignidad humana, como sea ha dicho, inspira y está presente en el conjunto de los derechos fundamentales, pero en algunos lo hace de modo más patente como en el derecho a la integridad física y moral. Estos, son enunciados en el artículo 2.1 CP, conjuntamente con los derechos a la vida, a la identidad y al libre desarrollo de la personalidad. Para el Tribunal constitucional, la integridad personal, a que se refiere en



el artículo 2.1 CP, es “un atributo indesligablemente vinculado con la dignidad de la persona, y con los derechos a la vida, a la salud, a la seguridad personal y al libre desarrollo y bienestar.” (Sánchez Zapata, 2017)

El derecho a la integridad personal directamente se encontraría enfocado en tres perspectivas que es la de carácter moral, la psíquica y la física debido a que en cada uno de ella se da un típico atributo de exclusión dando a entender que siendo un derecho el cual proscribe o prohíbe injerencias arbitrarias sobre la integridad. (Enciso Chirinos, Mario Yasshin y Pérez Pérez, Emerson Hower, 2018)

Es un derecho fundamental que posee el origen al respeto a la vida y al sano desarrollo de esta, debido a que el simple hecho de ser una persona este tiene el derecho a mantener y conservar su integridad física, psíquica y moral; esta última haría referencia al derecho de cada ser humano a desarrollar su vida de acuerdo a sus convicciones. También se le ha considerado a este derecho de la integridad moral como aquella garantía o protección que tiene el ser humano con la cual se le prohíbe a que otras personas sometan a torturas, penas o tratos crueles, inhumanos, degradantes que afecte la integridad física, psíquica o mental por parte de los agentes

Por otro lado, el honor se presenta como “(...) la imagen ética y espiritual que uno tiene de sí mismo”. Se le concibe como una manifestación de la dignidad, una dignidad subjetivizada que equivale a “la estima y respeto de la dignidad propia (...)”



Enciso y Pérez (2018) mencionan que el derecho a la integridad personal directamente se encontraría enfocado en tres perspectivas que es de carácter moral, la psíquica y física debido a que en cada uno de ella se da un típico atributo de exclusión dando a entender que siendo un derecho el cual proscribe o prohíbe injerencias arbitrarias sobre la integridad.

Es un derecho fundamental que posee el origen al respeto de la vida y al sano desarrollo de ésta, debido a que el simple hecho de ser persona este tiene el derecho de mantener y conservar su integridad física, psíquica y moral; esta última haría referencia al derecho de cada ser humano a desarrollar su vida de acuerdo a sus convicciones.

### **2.1.13. El derecho al trabajo**

El derecho al trabajo presenta, sin duda alguna, varias formas de manifestación. Podríamos hablar, en primer término, del derecho a adquirir un empleo, en segundo lugar, el derecho a conservar un empleo”. En sí, ambas manifestaciones podrían constituir criterios objetivos que bordean el derecho al trabajo, ya que, por un lado, toda persona con las aptitudes idóneas, tanto físicas como intelectuales que el puesto de trabajo al que desea postular requiera, puede ser capaz de acceder efectivamente, realizando la postulación y siguiendo su flujo, para con ello adquirir efectivamente dicho puesto de trabajo. Entonces, el acceso a un puesto de trabajo al que nos referimos, se constituye como el primer paso para la consolidación del derecho al trabajo, ya que toda persona, previamente a la adquisición de un puesto de trabajo digno, deberá realizar la postulación respectiva, y una vez transitada esta etapa, en la medida en que sea correctamente



realizada a criterio del empleador, ello llevará o dará paso a la adquisición efectiva del puesto de trabajo. (Sánchez Zapata, 2017)

El derecho al trabajo como un derecho humano , estableciendo que el trabajo dentro de un ámbito de protección de derechos humanos; esto en armonía con los determinado en los tratados internacionales aplicables en todo y en cuanto beneficie al trabajador; lo establece el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, a la letra dice: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”

No obstante, al vulnerar este derecho al trabajo se configura como diferentes tipos de despidos incluso dentro del fenómeno de la Hostilidad Laboral se observa que se encuadra en un tipo específico de despido los cuales se desarrollan de la siguiente manera

#### **2.1.13.1. El despido**

Para tener una mejor comprensión y noción de que es despido, se debe tener presente sobre los alcances del poder de dirección tanto en la doctrina y en la legislación laboral, doctrinalmente Neves Mujica menciona que mediante el poder dirección le permite al empleador dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador. Por consiguiente, a nivel de la legislación peruana, se regula en el artículo 9 del Decreto Supremo N° 003 – 97 – TR, T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), la cual establece que:

“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección del empleador, el cual tiene facultades para normar





reglamentariamente las labores, dictar órdenes para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”

De acuerdo a estas consideraciones, podemos ver que una de las facultades que el poder de dirección le confiere al empleador, es la capacidad de sancionar a los trabajadores por la infringir o por incumplir las obligaciones pactadas en contrato de trabajo y, además extinguir las relaciones laborales por motivos legítimos relacionados con la capacidad o la conducta. Sin embargo para que esta decisión sea efectiva, debe ser respetada de por los trabajadores y así como también por el empleador.

A continuación, abordaremos el tema del despido, Néstor de Buen, define el despido como “un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador”. Por su parte Pla Rodríguez considera que el despido es “un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”, opinamos que es una definición acertada, clara y concisa.

Por lo tanto, el despido es un accionar en el cual el empleador toma la decisión de forma unilateral de terminar la relación laboral de trabajo. El Profesor Montoya Melgar, precisa que el despido tiene cuatro características las cuales son:

- Es un acto unilateral del empleador, ya que para su eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.



- Es un acto constitutivo, ya que el empleador no se limita a proponer el despido, sino que lo realiza en forma directa.
- Es un acto recepticio, ya que para su eficacia la voluntad extintiva del empleador debe ser conocida por el trabajador despedido.
- Es un acto que produce la extinción contractual, ya que cesan a futuro los efectos del contrato de trabajo.

Verificando cada una de las características descritas, podemos concluir que el despido es una forma de resolución del contrato de trabajo que acoge el empleador, y que a través de dicha decisión llega a extinguirse la relación laboral.

#### **2.1.13.2. Clasificación del despido en la legislación laboral y su nivel de protección**

Que conforme se puede verificar en la LPCL y el Decreto Supremo N° 001 – 96 – TR Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, dichos dispositivos clasifican el despido de la siguiente manera:

- El despido justificado

Según el artículo 22 de la LPCL, establece que “el despido justificado es aquel que ejecuta el empleador acusando contra el trabajador una causa justa establecida en la ley y debidamente comprobada”, cabe precisar que la causa justa, esta conexas con la capacidad o conducta del trabajador, lo cual corresponde acreditar al empleador la existencia de dicha causa, en el proceso judicial correspondiente. Dentro de las causas que ameritan un despido justificado en relación a la capacidad del trabajador, se encuentra las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o



sensoriales los cuales impiden el desempeño en el trabajo. Respecto a la conducta del trabajador, se hace referencia al artículo 25 de la LPCL; son las siguientes: i.- la comisión de alguna falta grave, se entiende por esta a la infracción de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, de tal índole que hagan irrazonable la subsistencia de la relación laboral, ii.- la condena penal por delito doloso y iii.- la inhabilidad del trabajador por un periodo igual o superior a tres meses.

- El despido arbitrario

En el artículo 34 de la LPCL, establece el despido arbitrario y lo configura en dos supuestos: i) cuando el empleador ejecuta un despido sin expresar causa y ii) Cuando el empleador ejecuta un despido sin demostrar causa justa en el proceso judicial correspondiente.

El despido arbitrario, recae en una indemnización, eso varía de acuerdo al tipo de contrato de trabajo, dependiendo del plazo si es que es indeterminado, equivale a una remuneración y media por cada año completo de servicios, y se debe considerar los meses y días laborados, respecto al plazo determinado, equivale a una remuneración y media mensual por cada mes dejado de laborar. En ambos supuestos dicha indemnización no debe exceder de doce remuneraciones ordinarias, independiente al pago de derechos o beneficios laborales.

- El despido nulo

El despido nulo a diferencia del despido arbitrario, es ejecutado por el empleador cuando acusa contra el trabajador una causa de despido: una



de las características es que ilícita por que acarrea una vulneración de derechos fundamentales. La legislación laboral peruana, regula supuestos que configuran el despido nulo, la cual se establece en el artículo 29 de la LPCL, establece lo siguiente:

“Es nulo el despido que tenga por motivo:

- La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.
- Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;

Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25;

La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;

El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa”



### **2.1.13.3. El despido indirecto en relación a la vulneración del derecho al trabajo en la hostilidad laboral**

Según Plá Rodríguez, nos enseña que el despido indirecto, se configura cuando concurren los siguientes elementos: i) el incumplimiento de obligaciones y condiciones de trabajo por parte del empleador, ii) La decisión del trabajador de considerarse despedido debido al incumplimiento y iii) El retiro del trabajador del centro de trabajo.

Referido al despido indirecto, se llega a la conclusión, que se origina a partir de actos de hostilidad, aplicados por el empleador frente al trabajador, nuestra legislación laboral peruana, establece por los actos de hostilidad en el artículo 30 de la LPCL, las cuales son las siguientes:

“Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;

La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;

El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios con el propósito de ocasionarle perjuicio;

La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;

El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;



Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;

Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador; y

La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad”.

## **2.2. ANTECEDENTES**

Silverio (2019) en su investigación denominada “La Hostilidad Laboral Respecto De La Vulneración De Los Derechos Del Trabajador, San Juan Del Lurigancho, 2019” refiere que su objetivo central fue determinar en qué grado la hostilidad laboral puede ser considerada perjudicial, en relación a la vulneración de los derechos del trabajador, San Juan del Lurigancho. Como Objetivos Específicos a) identificar como la hostilidad laboral genera un daño en la integridad del trabajador, San Juan del Lurigancho. b) establecer como la hostilidad laboral genera un daño en la dignidad del trabajador, San Juan del Lurigancho c) describir como la hostilidad laboral infringe el interés superior del trabajador, San Juan del Lurigancho. Llega a las siguientes conclusiones principales:

- los criterios para que se configure el hostigamiento laboral establecidos en los hechos de la sistematización, reiteración, y en la intencionalidad avocadas a un fin mediante conductas lesivas, muchos casos es la renuncia voluntaria por parte de la víctima antes que pagar la correspondiente indemnización por el despido improcedente atacando la dignidad de la persona de forma intencional, de esta forma logrando perturbar su vida laboral.



- Los actos de hostilidad laboral que ejerce el empleador en contra del común desenvolvimiento laboral de su trabajador, encuentran su regulación normativa tipificado en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, norma que las señala, delimita y establece expresamente, ocho supuestos de hostilidad laboral contra el trabajador.
- Los actos de hostilidad del empleador afectan la dignidad del trabajador, repercuten en su desempeño laboral y de alguna forma afectan su estabilidad en el empleo; pues en la gran mayoría de los casos éstos optan por el despido indirecto; aunque la ley les faculta también emplazar a sus empleadores para el cese de los actos hostiles y si es que éstos no enmiendan su conducta en el plazo concedido, no menor de seis días, recurrir al órgano jurisdiccional a efectos de demandar el cese de Hostilidad; pues es bien sabido que un trabajador que acciona judicialmente contra su empleador es objeto de represalias por parte de éste.
- El acoso laboral trata de sistemáticos hostigamientos a través de conductas vulnerantes, ofensivas, agresivas; que generan en la persona un deterioro en sus actividades laborales como en su ser físico y psicológico por lo reiterado de las actitudes hostiles, humillantes que atentan contra su dignidad humana.

Gutiérrez (2019) en su investigación titulada “La Desigual Regulación Laboral En Torno A La Sancion Que Se Aplica A Las Faltas Graves Cometidas Por El Trabajador En Contraste Con La Sanción Aplicada Contra Los Actos De Hostilidad Cometidos Por El Empleador”, realizado por la Escuela de posgrado de la Universidad Pontificia Católica del Perú, donde se menciona que: 1.- La falta grave laboral, de acuerdo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, supone un incumplimiento de parte del



trabajador, de tal gravedad que hace imposible la subsistencia de la relación laboral que tiene con el empleador, quedando habilitado éste último, a terminar con la relación de trabajo por causa justa. 2. Los actos de hostilidad, regulados también por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, son los comportamientos, materializados a través de acciones concretas, cometidas por el empleador en perjuicio de uno o más trabajadores, haciendo imposible la subsistencia de la relación laboral. 3. A pesar de que falta grave y los actos de hostilidad son figuras jurídicas similares, las cuales responden a señalar las faltas que cometen el trabajador y el empleador en el marco de la relación laboral, nuestra legislación les ha otorgado un tratamiento diferenciado en cuanto a sus consecuencias jurídicas. 4. Nuestra legislación laboral establece que, cuando el trabajador comete una falta grave deberá ser sancionado con el despido por causa justa, no pudiendo continuar con la relación de trabajo. Sin embargo, cuando es el empleador quien comete un acto de hostilidad, los cuales son equiparables a las faltas graves, se le otorga al empleador la posibilidad de enmendar su conducta y de continuar con la relación laboral. 5. La diferenciación de trato que existe entre la falta grave y los actos de hostilidad encuentra una razón justificada la cual es el principio de continuidad laboral, que significa la posibilidad de que el trabajador pueda continuar con su trabajo, el cual a su vez es un bien superior en nuestro ordenamiento jurídico y, por lo tanto, no se quiebra el principio de igualdad. 78 6. De acuerdo a nuestra consideración hemos clasificado a los actos de hostilidad en: actos subsanables, en los cuales, a pesar de haberse cometido un daño en perjuicio del trabajador, el empleador puede realizar una acción posterior que sirva para reparar dicha afectación y actos no subsanables, los cuales afectan derechos fundamentales siendo el grado de afectación de tal magnitud que el daño producido se torna irreparable. 7. De los 7 actos de hostilidad estipulados en nuestra legislación laboral, a nuestro criterio 4 pueden ser subsanables: falta de pago de remuneración, reducción de





categoría, remuneración o incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador, traslado del trabajador, inobservancia de medidas de higiene y seguridad en el trabajo; mientras que 3 actos de hostilidad no pueden ser subsanables: actos de violencia, discriminación, actos contra la moral y hostigamiento sexual. 8. A pesar de que existen actos de hostilidad que pueden llegar a ser subsanables, esta subsanación que realiza el empleador es de mala fe pues este recién enmienda su inapropiada conducta cuando el trabajador le notifica que está siendo hostilizado. 9. Los actos de hostilidad merecen ser sancionados, no siendo suficiente la indemnización económica estipulada por nuestra legislación laboral en caso el trabajador opte por darse por despedido y se configure el despido arbitrario. 10. En los actos de hostilidad no subsanables, debería otorgarse, además de una indemnización por despido arbitrario, una indemnización por daño moral debido a que el acto de hostilidad cometido en perjuicio del trabajador hizo insalvable la relación laboral. 11. La existencia o no del daño moral en contra del trabajador para la procedencia de la indemnización adicional contemplada en los actos de hostilidad no subsanables, quedará supeditada a la probanza de que efectivamente el empleador cometió un acto de hostilidad en contra del 79 trabajador que hizo imposible la subsistencia de la relación laboral, configurándose un daño moral en caso hubiese existido un acto de hostilidad no subsanable. 12. En el caso de los actos de hostilidad que pueden ser subsanables, si bien la relación laboral puede continuar, debiera existir una sanción económica para el empleador para que no vuelva a cometer ese acto de hostilidad en contra del trabajador, siendo la vía judicial la idónea para el reclamo de dicha indemnización.

Enciso Chirinos & Pérez Pérez (2018) realizaron la investigación: El acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado Metro



de los olivos – lima – 2017, Facultad de Derecho de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel - Perú. La investigación llegó a las siguientes principales conclusiones:

- El acoso no es una conducta o forma de violencia nueva en la realidad, sino que esta tiene su existencia desde hace décadas. Es una violencia conjunta que se ejerce en contra de un trabajador cuyos agresores suelen ser empleadores, jefes inmediatos y hasta compañeros de trabajo que ejercen este mal, ocurriendo con violencia verbal y psicológica, pero que además en algunos casos llega a convertirse en una violencia física.
- Representa una violencia extrema con secuelas bastante graves en la víctima, que merma también la competitividad laboral y problemas de conducta; por consecuencia es una problemática de alcance personal, laboral e institucional, consecuencia de la asimetría de poder.
- El acoso laboral ocasiona en las víctimas depresión y ansiedades, afectando así los derechos fundamentales puesto que la víctima resulta excluida de su entorno. La dignidad humana es el fundamento de los derechos humanos, representa una categoría y excelencia del ser humano, y al verse afectada la calidad del ser humano se va deteriorando por las mismas consecuencias del comportamiento discriminatorio; pues las ridiculizaciones a las que se ve expuesta atentan contra su dignidad personal del ser humano.
- Estas conductas hostiles, humillantes y discriminatorias dañan la dignidad humana de su víctima. Esta conducta forma parte de uno de los fenómenos de violencia que más daño ha ocasionado a sus víctimas y entorno familiar, quitándole a la víctima no sólo el puesto de trabajo, sino también dejando secuelas que hacen que difícilmente pueda desenvolverse en su entorno social y laboral, además que en algunos casos se daña tanto el estado emocional que conlleva a



enfermedades y daños físicos de quienes padecen problemas como el que viene siendo materia de investigación. La afectación a los derechos fundamentales es mayor, porque una de sus características del acoso laboral es que se convierte en un problema silencio, donde la víctima por miedo a perder el trabajo o por vergüenza, o las mismas amenazas de las que es víctima prefiere callar la situación a la que se ve expuesta de forma frecuente.

- El derecho a la vida y a la integridad física y moral son los derechos que se afectan en la víctima y por consecuencia la dignidad humana que es la base de todos los derechos. El acoso laboral es un problema muy frecuente cuyas consecuencias que afrontan las víctimas atentan contra su dignidad humana. Esta conducta deja daños psicológicos muy severos en la víctima, así como también consecuencias físicas. La normatividad vigente no resulta ser la más idónea ni eficiente y ello se comprueba con la existencia del problema.
- Otiniano & Sebastián, (2018), realizaron la investigación: Fundamentos jurídicos para regular la ley contra el mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales, Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca - Perú. La investigación llegó a las siguientes principales conclusiones:
  - Los fundamentos jurídico-sociales para regular la Ley contra el Mobbing Laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales son el artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR. regula los actos de hostilidad cometidos únicamente por el empleador; la ley N° 27942 regula únicamente el acoso u hostigamiento sexual mas no el mobbing propiamente dicho, finalmente se garantiza la realización y protección de los derechos laborales de los trabajadores.



- El mobbing a pesar que en el Perú no está definido ni regulado, en el derecho comparado es definido como el acoso laboral que posee una característica fundamental, que consiste en la habitualidad, repetición y trascendente en el tiempo, teniendo como principales agresores al empleador y compañeros de trabajo.
- Los actos de hostilidad y el mobbing difieren en cuanto a los sujetos y elementos, sin embargo, ambos tienen como finalidad dañar al trabajador, mediante conductas lesivas, que en muchos casos es la renuncia voluntaria por parte de la víctima, atacando la dignidad de la persona de forma intencional, perturbando su vida laboral.

Quizpe (2017) en su investigación denominado “Regulación del mobbing laboral en el Perú como medida que se corresponde con el artículo N° 23 de la constitución política del Perú”, realizado en la Universidad Andina del Cuzco; debido a que el autor se planteó saber si existe una adecuada protección al trabajador ante el Mobbing Laboral o Acoso moral y la efectiva protección que da la Constitución Política en su triple dimensión de la Dignidad Humana, Derecho al Honor, a la Igualdad y a la No Discriminación. Pues el Mobbing Laboral o Acoso Moral se ha convertido de un tiempo atrás en un principal problema en nuestra sociedad lo que ha generado la vulneración de algunos derechos constitucionales reconocidos y que este trae consigo frecuentemente la vulneración de la Protección del Bienestar y la Estabilidad Laboral el cual son derechos fundamentales de todos los trabajadores. En tanto empleo una metodología exploratoria esclarecer de forma objetiva y racional si efectivamente existe una vulneración de los derechos fundamentales de cada trabajador estipulados en la constitución con el Mobbing Laboral, que permita a nuestras autoridades que corresponda una toma de decisiones en la búsqueda de soluciones concretas y efectivas al problema. Concluyendo el autor que



lo más complejo del mobbing en el contexto laboral es descubrir el origen y el por qué, debido a que la víctima distingue los ataques que pueden ser ligeros o abiertos, pero no percibe a cabalidad de todo lo que sucede por lo que en cierto sentido termina por sentirse culpable.



## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. LUGAR DE ESTUDIO

La presente investigación se realizará en la Sede Judicial Puno de la Corte Superior de Justicia de Puno - Distrito de Puno.

#### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

##### 3.2.1. Población

La población estará conformada por los servidores administrativos (de diversos regímenes laborales) de la Corte Superior de Justicia de Puno.

##### 3.2.1.1. Características de la Población

- Criterios de inclusión

Servidores administrativos (régimen laboral Régimen Laboral D. Leg 276, 728. Y 1057).

Que estén trabajando por lo menos 1 año y un día o más en el Poder Judicial.

#### 3.3. MUESTRA

##### 3.3.1. Muestreo Probabilístico al Azar Simple

Proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra y en el cual todos los elementos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados. Dicha probabilidad, conocida previamente, es distinta de cero y de uno.



(HERNANDEZ, 2004) menciona que “el muestreo al azar simple es el método de muestreo que garantiza que cualquier subconjunto de  $n$  elementos diferentes de la población tiene la misma probabilidad o chance que cualquier otro de ser escogido como la muestra de  $n$  elementos. Esta propiedad implica que un elemento cualquiera de la población tiene la misma probabilidad que cualquier otro de ser seleccionado para formar parte de la muestra.”

### **3.3.2. Unidad de Análisis**

Servidores administrativos (Regímenes laborales)

- **Tamaño Muestral**

30 trabajadores

## **3.4. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

### **3.4.1. Tipo de Investigación**

Mixta

### **3.4.2. Método**

Descriptivo - Hermenéutico.

El primero sirve para presentar y analizar la información recogida en los instrumentos (cuestionarios), a su vez, permitió organizar la información teórica. El hermenéutico es utilizado para interpretar la información alojada en los instrumentos de investigación corroborada con las teorías de investigación.

### **3.4.3. Técnicas**

Cuando se alude a técnicas para recolección de datos, se refiere a que procedimientos concretos se emplea para captar información. Técnica es el conjunto de procedimientos de que se sirve la ciencia para actuar. En esta



investigación se utilizó las siguientes técnicas: La encuesta, entrevista y el Análisis teórico.

#### **3.4.3.1. La Entrevista**

La entrevista cualitativa se define como una conversación entre una persona (entrevistador) y otra (entrevistado) que se realiza con el fin de obtener respuestas sobre el tema (Hernández, Fernández y Baptista, 1998). Dicha entrevista puede ser estructurada, semiestructurada, no estructurada o abierta.

#### **3.4.4. Instrumentos**

Cuestionario de encuestas, entrevistas.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. RESULTADOS DEL PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO

- Objetivo Específico 1:
  - Establecer las circunstancias de los actos de la hostilidad laboral que motivan despidos indirectos en relación a la vulneración de derechos al trabajo.

Para este objetivo, las preguntas relevantes fueron aquellas que exploran situaciones de discriminación y hostilidad que podrían contribuir a una atmósfera de trabajo adversa, posiblemente motivando despidos indirectos.

Esta pregunta explora las diversas formas de discriminación que podrían crear un entorno laboral hostil.

Pregunta 1: ¿En qué circunstancias sufrió discriminación laboral por raza, idioma y sexo de su superior y compañeros en su institución de trabajo?

**Tabla 2**

*Circunstancias de discriminación*

<b>Circunstancias discriminación</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Frecuencia</b>
Durante asignaciones de trabajo	26.67	8
En decisiones de promoción	13.33	4
En evaluaciones de desempeño	20	6
En oportunidades de capacitación	10	3
En trato cotidiano	30	9
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>30</b>

La pregunta sobre las circunstancias en las que los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Puno han sufrido discriminación laboral por raza, idioma



y sexo revela diversas formas de hostilidad laboral, las cuales se distribuyen de la siguiente manera:

**Trato cotidiano (30%):** La mayor proporción de encuestados (30%, equivalente a 9 personas) indicó que la discriminación se manifiesta principalmente en el trato cotidiano, donde recibieron comentarios ofensivos o actitudes despectivas debido a su raza, idioma o sexo. Esto sugiere un ambiente de trabajo en el que la discriminación es parte de la interacción diaria, afectando negativamente la experiencia laboral y el bienestar de los trabajadores.

**Asignaciones de trabajo (26.67%):** Un 26.67% (8 personas) reportó que la discriminación se presenta durante las asignaciones de trabajo, donde se les asignaron tareas menos importantes o de menor responsabilidad comparado con otros compañeros. Este tipo de discriminación puede generar un sentimiento de infravaloración y limitar las oportunidades de crecimiento profesional.

**Evaluaciones de desempeño (20%):** El 20% (6 personas) de los encuestados afirmó haber recibido evaluaciones de desempeño injustas o comentarios despectivos basados en su raza, idioma o sexo. Esto no solo afecta su desarrollo profesional, sino que también puede llevar a decisiones injustas en cuanto a ascensos o sanciones.

**Decisiones de promoción (13.33%):** El 13.33% (4 personas) experimentó discriminación en las decisiones de promoción, siendo pasados por alto para ascensos a pesar de cumplir con los requisitos. Esto puede ser particularmente perjudicial para la carrera de los trabajadores, ya que limita su avance dentro de la institución.

**Oportunidades de capacitación (10%):** Finalmente, el 10% (3 personas) señaló que fueron excluidos de capacitaciones o programas de desarrollo profesional disponibles



para otros compañeros, lo que afecta su capacidad para mejorar sus competencias y su rendimiento laboral.

#### **4.1.1. Relación con los Decretos Legislativos**

Los resultados reflejan cómo las formas de discriminación afectan a los servidores administrativos bajo diferentes regímenes laborales (D. Leg. 276, 728, y 1057). En particular:

D. Leg. 276: Bajo este régimen, donde se supone que los trabajadores tienen una mayor estabilidad laboral y acceso a beneficios, la discriminación puede ser especialmente grave, ya que contradice las bases de la carrera administrativa y las garantías de derechos fundamentales.

D. Leg. 728: En este régimen, que está más orientado al sector privado y puede incluir diferentes modalidades de contrato, la discriminación en evaluaciones de desempeño y decisiones de promoción podría reflejar un entorno laboral más competitivo, donde estas prácticas afectan directamente la continuidad y el desarrollo profesional.

D. Leg. 1057: Dado el carácter temporal y la menor estabilidad laboral en el régimen CAS, la discriminación en el trato cotidiano, asignaciones de trabajo, y exclusión de capacitaciones podría estar exacerbada por la precariedad laboral, haciendo que los trabajadores sean más vulnerables a estas prácticas sin muchos mecanismos de defensa.

#### **4.1.2. Relación con la Hipótesis del Primer Objetivo Específico**

La hipótesis específica que señala que "las circunstancias de los actos de hostilidad laboral que motivan despidos indirectos están relacionadas con la

vulneración de derechos al trabajo en los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Puno" se ve corroborada por estos resultados. La alta incidencia de discriminación en el trato cotidiano y en las asignaciones de trabajo sugiere un ambiente laboral hostil que puede motivar a los trabajadores a renunciar, lo que se entiende como un despido indirecto.

Además, la discriminación en decisiones de promoción y evaluaciones de desempeño no solo afecta los derechos fundamentales al trabajo, sino que también limita las oportunidades de desarrollo profesional, lo cual es una forma indirecta de hostilidad que presiona a los trabajadores a abandonar el empleo, confirmando así la hipótesis planteada en el primer objetivo específico.

Las siguientes preguntas permiten medir la frecuencia de discriminación específica (raza, idioma, sexo), lo que puede contribuir a despidos indirectos.

Pregunta 2: ¿Sufrió discriminación laboral por raza de su superior y compañeros en su institución de trabajo?

**Tabla 3**

*Discriminación por raza*

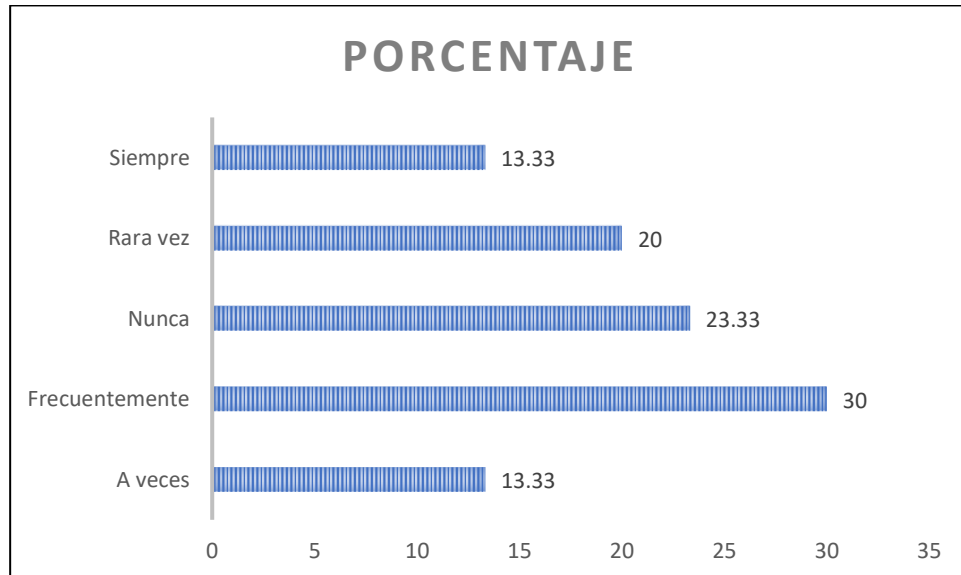
<b>Discriminación por raza</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Frecuencia</b>
A veces	13.33	4
Frecuentemente	30	9
Nunca	23.33	7
Rara vez	20	6
Siempre	13.33	4
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>30</b>

La pregunta sobre si los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Puno han sufrido discriminación laboral por raza de parte de sus

superiores y compañeros revela un panorama preocupante, que se distribuye de la siguiente manera:

### Figura 1

#### *Discriminación por raza*



Frecuentemente (30%): El mayor grupo de encuestados, un 30% (9 personas), reportó que sufre discriminación por raza con frecuencia. Esto indica que la discriminación racial no es un evento aislado, sino una experiencia recurrente para un segmento significativo de trabajadores, lo que sugiere un ambiente laboral marcado por prácticas racistas persistentes.

Nunca (23.33%): Un 23.33% (7 personas) indicó que nunca ha experimentado discriminación racial. Aunque este grupo es relevante, la mayoría de los encuestados sí reporta algún grado de discriminación, lo que resalta la existencia de problemas sistémicos.

Rara vez (20%): El 20% (6 personas) señaló que rara vez ha sufrido discriminación por raza. Esto sugiere que, aunque no es una constante para estos



trabajadores, la posibilidad de enfrentarse a discriminación racial está presente en el entorno laboral.

A veces (13.33%): Un 13.33% (4 personas) afirmó haber experimentado discriminación racial ocasionalmente. Este grupo, aunque menor en porcentaje, refuerza la idea de que la discriminación racial no es un fenómeno aislado.

Siempre (13.33%): Otro 13.33% (4 personas) reportó que siempre ha sufrido discriminación por raza, lo que es alarmante ya que indica que, para algunos trabajadores, la discriminación racial es una parte constante de su experiencia laboral, afectando profundamente su bienestar y su percepción del entorno de trabajo.

#### **4.1.3. Relación con los Decretos Legislativos**

Estos resultados, analizados bajo el contexto de los regímenes laborales (D. Leg. 276, 728, y 1057), reflejan cómo las prácticas discriminatorias por raza son una realidad transversal, afectando a trabajadores en distintas modalidades de contratación:

D. Leg. 276: Los servidores públicos bajo este régimen, que deberían gozar de mayores protecciones laborales, parecen estar igualmente expuestos a discriminación racial, lo que cuestiona la efectividad de las políticas de igualdad en el sector público.

D. Leg. 728: En este régimen, que es más común en el sector privado, la discriminación racial puede ser exacerbada por la naturaleza más competitiva del entorno laboral, afectando la equidad en el tratamiento de los trabajadores.



D. Leg. 1057: La situación precaria de los trabajadores CAS, con contratos más inestables y menor protección, puede hacer que la discriminación racial sea aún más dañina, dado que estos trabajadores tienen menos recursos para defender sus derechos.

#### **4.1.4. Relación con la Hipótesis del Primer Objetivo Específico**

La hipótesis específica que señala que "las circunstancias de los actos de hostilidad laboral que motivan despidos indirectos están relacionadas con la vulneración de derechos al trabajo en los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Puno" encuentra soporte en estos resultados. La discriminación racial frecuente y constante puede llevar a un ambiente laboral insostenible para los afectados, motivándolos a abandonar su empleo de manera forzada, lo que se clasifica como despido indirecto.

El hecho de que un 43.33% de los encuestados (sumando "frecuentemente" y "siempre") experimente discriminación racial de forma regular subraya cómo esta forma de hostilidad laboral impacta negativamente los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo su derecho al trabajo. Esto apoya la idea de que la discriminación racial es una circunstancia crítica que contribuye a la hostilidad laboral y, en consecuencia, a la vulneración de los derechos al trabajo, confirmando así la hipótesis del primer objetivo específico de tu investigación.

Pregunta 3: ¿Sufrió discriminación laboral por idioma de su superior y compañeros en su institución de trabajo?

**Tabla 4**

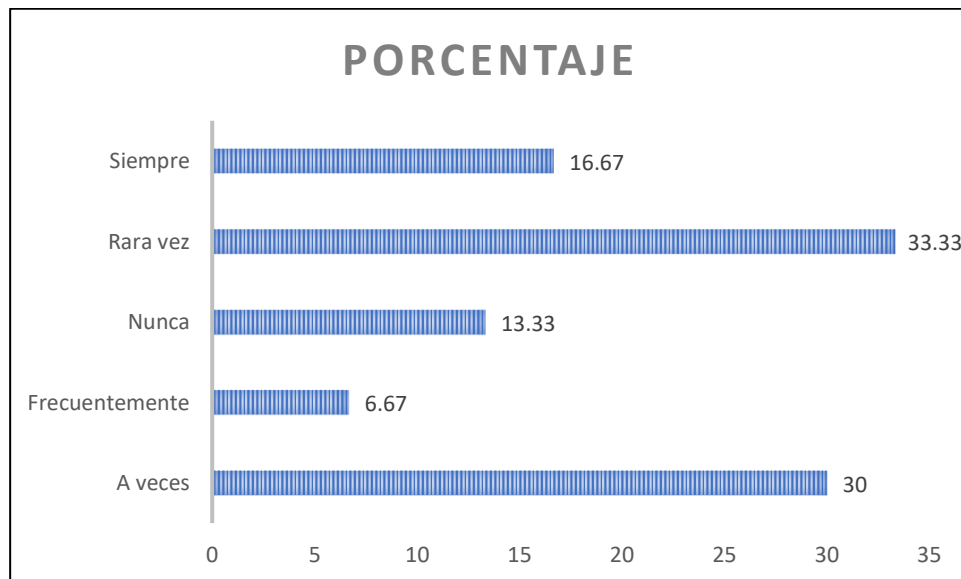
*Discriminación por idioma*

<b>Discriminación por idioma</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Frecuencia</b>
A veces	30	9
Frecuentemente	6.67	2
Nunca	13.33	4
Rara vez	33.33	10
Siempre	16.67	5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>30</b>

La pregunta sobre si los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Puno han sufrido discriminación laboral por idioma por parte de sus superiores y compañeros arrojó los siguientes resultados:

**Figura 2**

*Discriminación por idioma*



Rara vez (33.33%): El grupo más grande, un 33.33% (10 personas), indicó que rara vez ha experimentado discriminación por idioma. Este porcentaje sugiere que, aunque no es frecuente, la discriminación lingüística es una realidad presente, aunque no dominante, en el entorno laboral.





A veces (30%): Un 30% (9 personas) reportó haber sufrido discriminación por idioma ocasionalmente. Este resultado es preocupante, ya que indica que casi un tercio de los trabajadores experimenta discriminación lingüística en más de una ocasión, afectando potencialmente su integración y desempeño laboral.

Siempre (16.67%): Un 16.67% (5 personas) afirmó que siempre ha sufrido discriminación por idioma. Este grupo, aunque no mayoritario, representa una fracción significativa de trabajadores que enfrentan esta forma de discriminación de manera constante, lo que puede tener un impacto severo en su bienestar y oportunidades laborales.

Nunca (13.33%): Un 13.33% (4 personas) señaló que nunca ha experimentado discriminación por idioma, lo que muestra que solo una pequeña minoría de trabajadores está completamente libre de esta forma de hostilidad laboral.

Frecuentemente (6.67%): Un 6.67% (2 personas) reportó que sufre discriminación lingüística con frecuencia. Aunque este es el grupo más pequeño, su presencia indica que, para algunos, la discriminación por idioma es una parte regular de su experiencia laboral.

#### **4.1.5. Relación con los Decretos Legislativos**

Los resultados se pueden interpretar en el contexto de los diferentes regímenes laborales:

D. Leg. 276: En el sector público, la diversidad lingüística debería ser respetada y promovida como un valor, especialmente en un país con múltiples lenguas oficiales como el Perú. Sin embargo, estos resultados sugieren que los



servidores públicos bajo este régimen también enfrentan discriminación lingüística, lo cual es incompatible con las políticas de igualdad y no discriminación.

D. Leg. 728: En el sector privado, la discriminación por idioma podría estar más relacionada con las exigencias de ciertos estándares lingüísticos en el trabajo, lo que puede excluir a personas que no dominan ciertos idiomas, perpetuando inequidades.

D. Leg. 1057: Los trabajadores bajo este régimen, que incluye contratos más precarios, pueden estar más expuestos a este tipo de discriminación, ya que la falta de estabilidad laboral podría agravar la vulnerabilidad frente a conductas discriminatorias, incluyendo la discriminación por idioma.

#### **4.1.6. Relación con la Hipótesis del Primer Objetivo Específico**

La hipótesis específica que señala que "las circunstancias de los actos de hostilidad laboral que motivan despidos indirectos están relacionadas con la vulneración de derechos al trabajo en los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Puno" es relevante aquí. La discriminación por idioma, reportada como frecuente o constante por un 23.34% de los encuestados (sumando "frecuentemente" y "siempre"), puede crear un entorno laboral hostil y excluyente.

La alta incidencia de respuestas "a veces" (30%) y "rara vez" (33.33%) también sugiere que la discriminación lingüística es una experiencia suficientemente común como para tener un impacto negativo en el bienestar de los trabajadores, posiblemente llevándolos a considerar el despido indirecto como una salida a un ambiente laboral que no respeta su identidad lingüística.



En este sentido, la discriminación por idioma es una circunstancia que contribuye a la hostilidad laboral, afectando el derecho fundamental al trabajo de los servidores administrativos y apoyando la hipótesis de que tales actos pueden motivar despidos indirectos al crear condiciones laborales insostenibles.

Pregunta 4: ¿Sufrió discriminación laboral por sexo de su superior y compañeros en su institución de trabajo?

**Tabla 5**

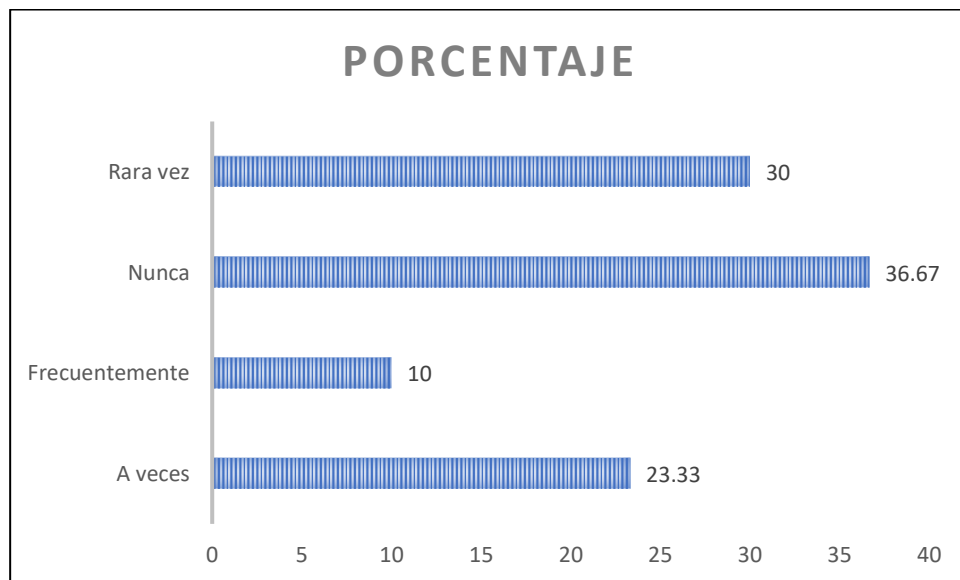
*Discriminación por sexo*

<b>Discriminación por sexo</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Frecuencia</b>
A veces	23.33	7
Frecuentemente	10	3
Nunca	36.67	11
Rara vez	30	9
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>30</b>

La pregunta sobre si los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Puno han sufrido discriminación laboral por sexo por parte de sus superiores y compañeros arrojó los siguientes resultados:

**Figura 3**

*Discriminación por sexo*



**Nunca (36.67%):** Un 36.67% de los encuestados indicó que nunca ha experimentado discriminación laboral por sexo. Este es el grupo más grande, lo que sugiere que una parte significativa de los trabajadores no ha enfrentado discriminación de género en su entorno laboral, lo cual es positivo en términos de igualdad de trato.

**Rara vez (30%):** El 30% de los encuestados reportó haber sufrido discriminación por sexo rara vez. Este resultado indica que, aunque la discriminación de género no es frecuente, sigue siendo una realidad para un número considerable de trabajadores, lo cual es preocupante y sugiere la necesidad de mejorar las políticas de igualdad de género en el entorno laboral.

**A veces (23.33%):** Un 23.33% de los encuestados afirmó haber experimentado discriminación por sexo ocasionalmente. Este grupo representa casi una cuarta parte de los trabajadores, lo que subraya que la discriminación de género es una cuestión relevante que afecta a un número significativo de personas.



Frecuentemente (10%): Un 10% de los encuestados mencionó que sufre discriminación de género con frecuencia. Aunque es el grupo más pequeño, su presencia es significativa porque muestra que, para algunos trabajadores, la discriminación por sexo es una parte constante de su experiencia laboral, lo que puede tener un impacto negativo grave en su bienestar y en su desempeño laboral.

#### **4.1.7. Relación con los Decretos Legislativos**

Estos resultados se pueden interpretar dentro del marco de los regímenes laborales aplicables:

D. Leg. 276: Este régimen, que regula a los trabajadores del sector público, debe garantizar la igualdad de género, evitando cualquier forma de discriminación por sexo. Sin embargo, los resultados muestran que una parte de los trabajadores todavía enfrenta esta forma de discriminación, lo que contraviene las políticas de no discriminación que deberían ser estrictamente aplicadas en el sector público.

D. Leg. 728: En el sector privado, la discriminación por sexo podría estar relacionada con prácticas de desigualdad en oportunidades, promociones y trato, afectando de manera desproporcionada a las trabajadoras. Los resultados sugieren que esta discriminación no está totalmente erradicada y que es necesario reforzar las medidas de igualdad de género.

D. Leg. 1057: Los trabajadores bajo este régimen podrían estar más expuestos a la discriminación por sexo debido a la naturaleza más inestable de sus contratos. La frecuencia de la discriminación reportada en esta encuesta refleja una vulnerabilidad adicional que afecta a los trabajadores con contratos temporales o bajo modalidades de contratación más precarias.



#### **4.1.8. Relación con la Hipótesis del Primer Objetivo Específico**

La hipótesis específica que sugiere que "las circunstancias de los actos de hostilidad laboral que motivan despidos indirectos están relacionadas con la vulneración de derechos al trabajo en los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Puno" puede ser analizada en el contexto de la discriminación por sexo.

Los resultados indican que un 33.33% de los encuestados (sumando "frecuentemente" y "a veces") ha sufrido discriminación por sexo en alguna medida, lo que podría contribuir a un ambiente laboral hostil. Esta hostilidad laboral basada en el género puede llevar a los trabajadores a considerar el despido indirecto como una opción si sienten que sus derechos fundamentales, como la igualdad de trato y la dignidad en el trabajo, están siendo vulnerados.

Por lo tanto, la discriminación por sexo puede ser vista como una circunstancia que no solo afecta el bienestar de los trabajadores, sino que también contribuye a la hostilidad laboral, apoyando la hipótesis de que tales actos de discriminación están relacionados con la vulneración de derechos laborales fundamentales y pueden motivar despidos indirectos.

Las siguientes preguntas abordan directamente los actos de hostilidad laboral que podrían estar relacionados con despidos indirectos debido a la afectación en la dignidad del trabajador.

Pregunta 7: ¿En su centro de trabajo su superior o compañero le faltó de palabra contra su dignidad?

**Tabla 6**

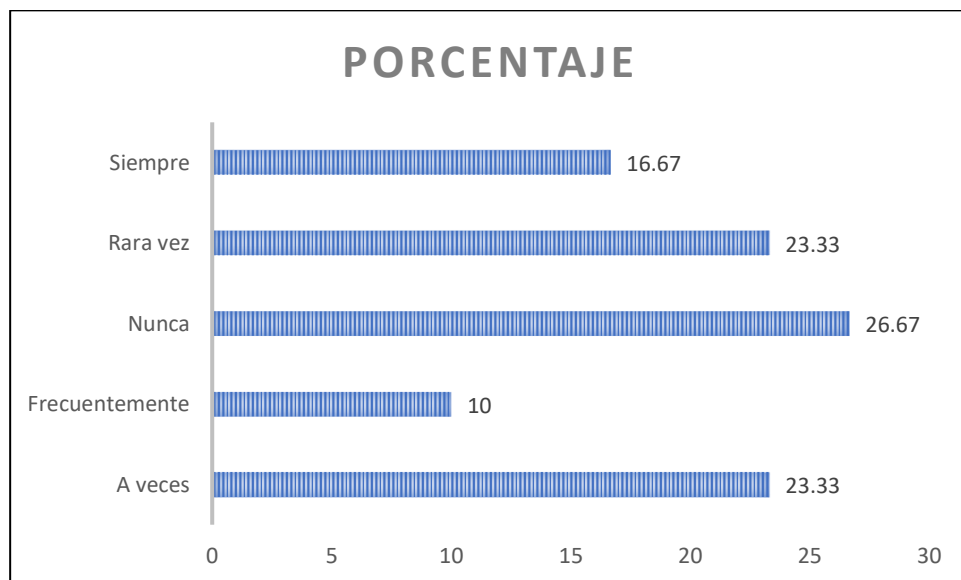
*Falta de palabra contra la dignidad*

<b>Falta de palabra contra la dignidad</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Frecuencia</b>
A veces	23.33	7
Frecuentemente	10	3
Nunca	26.67	8
Rara vez	23.33	7
Siempre	16.67	5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>30</b>

La pregunta sobre si los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Puno han sufrido faltas de respeto verbal contra su dignidad por parte de sus superiores o compañeros arrojó los siguientes resultados:

**Figura 4**

*Falta de palabra contra la dignidad*



Nunca (26.67%): Un 26.67% de los encuestados señaló que nunca ha experimentado faltas de respeto verbal contra su dignidad. Este grupo, aunque representa a más de una cuarta parte de los trabajadores, no es mayoritario, lo que



indica que la falta de respeto verbal es una realidad para muchos en este entorno laboral.

Rara vez (23.33%): Un 23.33% de los encuestados indicó que rara vez ha sufrido faltas de respeto verbal. Esto sugiere que, aunque no es una experiencia constante, un número significativo de trabajadores ha enfrentado estas situaciones, lo cual es preocupante y revela la existencia de un ambiente laboral donde el respeto mutuo no siempre es garantizado.

A veces (23.33%): Otro 23.33% de los encuestados afirmó haber experimentado faltas de respeto verbal ocasionalmente. Este resultado muestra que casi una cuarta parte de los trabajadores sufre este tipo de trato de manera esporádica, lo que puede afectar negativamente su bienestar y moral en el trabajo.

Frecuentemente (10%): Un 10% de los encuestados reportó sufrir faltas de respeto verbal con frecuencia. Este grupo, aunque minoritario, representa a trabajadores que enfrentan un ambiente hostil de manera constante, lo que podría tener serias repercusiones en su salud mental y en su rendimiento laboral.

Siempre (16.67%): Un 16.67% de los encuestados indicó que siempre sufre faltas de respeto verbal contra su dignidad. Este porcentaje es significativo, ya que muestra que más de uno de cada seis trabajadores se encuentra en un ambiente de trabajo altamente hostil, lo que podría llevar a una mayor insatisfacción laboral y a la búsqueda de opciones como el despido indirecto.

#### **4.1.9. Relación con los Decretos Legislativos**

Estos resultados pueden analizarse en el contexto de los regímenes laborales aplicables:





D. Leg. 276: En el sector público, este tipo de comportamiento está estrictamente prohibido, ya que contraviene las normas de trato digno y respetuoso que deben prevalecer. Sin embargo, los resultados muestran que un porcentaje significativo de trabajadores enfrenta faltas de respeto verbal, lo que sugiere una falta de cumplimiento efectivo de estas normas.

D. Leg. 728: En el sector privado, este tipo de trato podría estar vinculado a ambientes laborales más competitivos o a prácticas de gestión inadecuadas. Las faltas de respeto verbal pueden constituir una violación de los derechos laborales básicos, afectando el bienestar de los empleados y la cohesión dentro de los equipos de trabajo.

D. Leg. 1057: Para los trabajadores bajo contratos temporales o más precarios, las faltas de respeto verbal pueden ser un reflejo de su situación más vulnerable, donde los derechos laborales pueden no ser tan rigurosamente protegidos. Este grupo puede sentirse menos capaz de denunciar o resistir este tipo de comportamiento debido a la inestabilidad de su empleo.

#### **4.1.10. Relación con la Hipótesis del Primer Objetivo Específico**

La hipótesis específica que establece que "las circunstancias de los actos de hostilidad laboral que motivan despidos indirectos están relacionadas con la vulneración de derechos al trabajo en los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Puno" puede ser analizada a la luz de estos resultados.

Los datos revelan que un 50% de los encuestados (sumando "a veces", "frecuentemente" y "siempre") ha sufrido faltas de respeto verbal contra su dignidad en alguna medida. Estas cifras indican que una cantidad considerable de

trabajadores experimenta hostilidad verbal en su entorno laboral, lo cual puede ser un factor que contribuye significativamente a un ambiente laboral tóxico.

Este ambiente hostil y la falta de respeto hacia la dignidad de los trabajadores pueden motivar a algunos empleados a considerar el despido indirecto como una salida viable, especialmente si sienten que sus derechos fundamentales, como el derecho a un trato digno y respetuoso, están siendo constantemente vulnerados.

Por lo tanto, los actos de falta de respeto verbal contra la dignidad de los trabajadores son una manifestación clara de hostilidad laboral que, según los resultados, puede estar relacionada con la vulneración de derechos laborales y, en consecuencia, con la motivación de despidos indirectos, lo que apoya la hipótesis del primer objetivo específico.

Pregunta 8: ¿Sufre actos de hostilidad laboral de faltamiento de palabra por su superior o de un colega frente a una equivocación en su trabajo?

**Tabla 7**

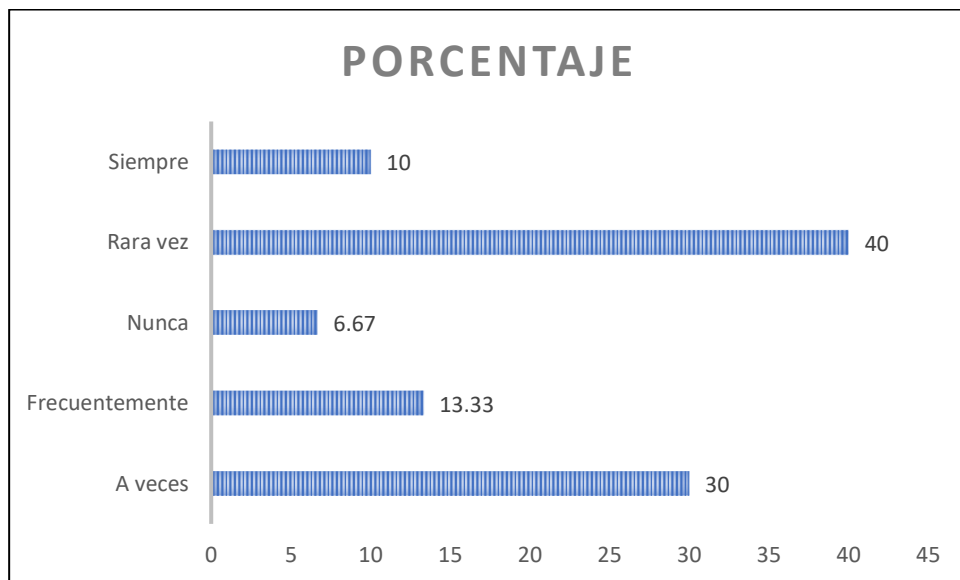
*Actos de hostilidad laboral*

<b>Actos de hostilidad laboral</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Frecuencia</b>
A veces	30	9
Frecuentemente	13.33	4
Nunca	6.67	2
Rara vez	40	12
Siempre	10	3
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>30</b>

La pregunta sobre si los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Puno han sufrido actos de hostilidad laboral por parte de un superior o colega frente a una equivocación en su trabajo arrojó los siguientes resultados:

**Figura 5**

*Actos de hostilidad laboral*



Rara vez (40%): El 40% de los encuestados indicó que rara vez ha sido objeto de hostilidad laboral frente a una equivocación. Aunque estos trabajadores no enfrentan este tipo de trato de manera habitual, la presencia de tales actos, aunque esporádica, es preocupante en un entorno laboral que debería ser respetuoso y profesional.

A veces (30%): Un 30% de los encuestados señaló que a veces sufre actos de hostilidad laboral cuando comete errores en su trabajo. Este grupo representa casi un tercio del total, lo que indica que una parte significativa de los trabajadores experimenta este tipo de hostilidad de manera intermitente, lo cual puede afectar su confianza y rendimiento laboral.

Frecuentemente (13.33%): Un 13.33% de los encuestados reportó ser víctima de hostilidad laboral con frecuencia frente a equivocaciones en su trabajo. Este grupo, aunque menos numeroso, refleja una situación alarmante, ya que estos



trabajadores están expuestos a un ambiente laboral claramente hostil y desmotivador.

**Siempre (10%):** Un 10% de los encuestados afirmó que siempre enfrenta actos de hostilidad laboral cuando comete un error. Este resultado es particularmente preocupante, ya que señala que una décima parte de los trabajadores se encuentra en un entorno de trabajo altamente tóxico, donde cualquier error es castigado con hostilidad verbal, lo que puede tener serias consecuencias para su salud mental y bienestar general.

**Nunca (6.67%):** Solo un 6.67% de los encuestados indicó que nunca ha experimentado actos de hostilidad laboral frente a errores en su trabajo. Este es el grupo más pequeño, lo que subraya que la hostilidad laboral es una realidad para la gran mayoría de los trabajadores en esta institución.

#### **4.1.11. Relación con los Decretos Legislativos**

Estos resultados se pueden analizar en el contexto de los regímenes laborales aplicables:

**D. Leg. 276:** Para los servidores públicos, este tipo de actos es incompatible con los principios de trato digno y respeto a los derechos laborales. La presencia de hostilidad laboral en un entorno que debería ser regulado y controlado sugiere que las normativas que protegen a los trabajadores no se están aplicando de manera efectiva, lo que va en contra de lo establecido en este decreto legislativo.

**D. Leg. 728:** En el sector privado, donde puede haber más flexibilidad y competencia, la hostilidad laboral puede reflejar una falta de políticas adecuadas



de recursos humanos y un enfoque inadecuado en la gestión del personal. Estos actos de hostilidad podrían ser interpretados como violaciones a las disposiciones que garantizan el respeto y la dignidad de los trabajadores, comprometiendo su bienestar y desempeño.

D. Leg. 1057: Para los trabajadores bajo contratos temporales o más inestables, estos actos de hostilidad pueden ser aún más perniciosos, ya que su capacidad de resistir o denunciar estas situaciones puede estar limitada por la naturaleza precaria de su empleo. La hostilidad laboral en este contexto puede ser una herramienta de control que vulnera gravemente los derechos laborales básicos.

- **Relación con la Hipótesis del Primer Objetivo Específico**

La hipótesis específica que plantea que "las circunstancias de los actos de hostilidad laboral que motivan despidos indirectos están relacionadas con la vulneración de derechos al trabajo en los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Puno" puede ser evaluada a la luz de estos resultados.

Los datos muestran que un 53.33% de los encuestados (sumando "a veces", "frecuentemente" y "siempre") ha sufrido actos de hostilidad laboral frente a errores en su trabajo. Este porcentaje revela que más de la mitad de los trabajadores experimenta este tipo de trato en alguna medida, lo cual es alarmante y refleja un ambiente laboral que no solo es punitivo, sino que también puede ser considerado como una forma de vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo.

Los actos de hostilidad laboral frente a errores, especialmente cuando son frecuentes o constantes, pueden desmotivar a los trabajadores, afectar su



autoestima y rendimiento, y, en casos extremos, llevarlos a considerar el despido indirecto como una opción para escapar de un ambiente de trabajo que perciben como tóxico e insostenible.

Por lo tanto, estos actos de hostilidad laboral son indicativos de un problema sistemático que afecta negativamente a los trabajadores y que, como sugiere la hipótesis, puede estar relacionado con la vulneración de sus derechos laborales, contribuyendo a la posibilidad de despidos indirectos.

La siguiente pregunta explora la estabilidad en el puesto de trabajo, lo cual podría ser un factor que incide en despidos indirectos.

Pregunta 9: ¿Se desenvuelve en el puesto laboral de origen o le cambian constantemente?

**Tabla 8**

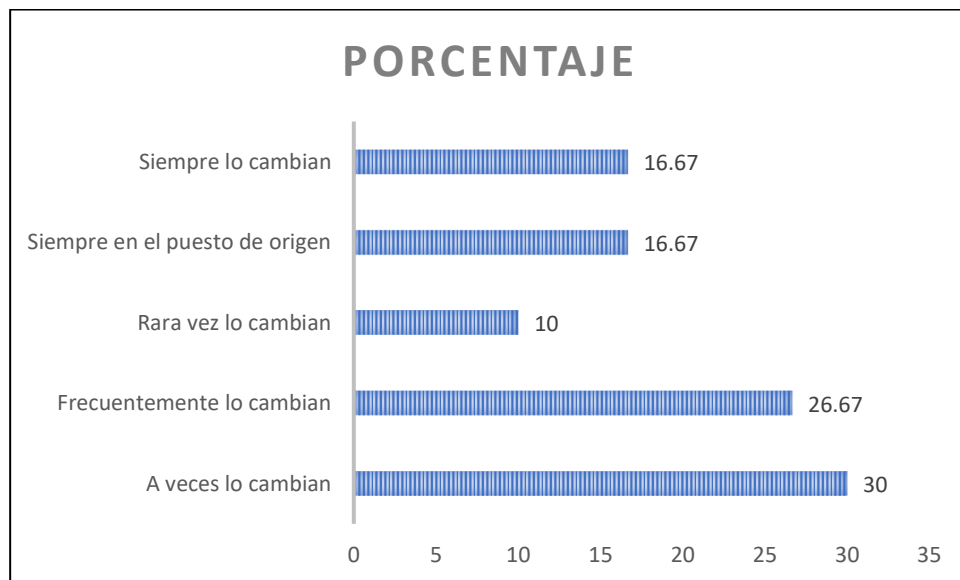
*Cambio de puesto*

<b>Cambio de puesto</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Frecuencia</b>
A veces lo cambian	30	9
Frecuentemente lo cambian	26.67	8
Rara vez lo cambian	10	3
Siempre en el puesto de origen	16.67	5
Siempre lo cambian	16.67	5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>30</b>

La pregunta sobre si los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Puno se desenvuelven en su puesto laboral de origen o si son cambiados constantemente arrojó los siguientes resultados:

**Figura 6**

*Cambio de puesto*



**A veces lo cambian (30%):** El 30% de los encuestados indicó que a veces son cambiados de su puesto laboral de origen. Este es el grupo más grande, lo que sugiere que, aunque no es una práctica diaria, una parte significativa de los trabajadores experimenta cierta inestabilidad en sus funciones, lo que podría afectar su sentido de pertenencia y estabilidad laboral.

**Frecuentemente lo cambian (26.67%):** Un 26.67% de los encuestados señaló que frecuentemente son cambiados de su puesto de origen. Esta frecuencia indica un nivel más alto de inestabilidad, lo cual podría ser disruptivo para los trabajadores, afectando su capacidad de desempeñarse de manera efectiva y generando un ambiente laboral incierto.

**Siempre lo cambian (16.67%):** Un 16.67% de los trabajadores mencionó que siempre son cambiados de su puesto de origen. Este grupo experimenta una rotación constante en sus labores, lo que puede llevar a una sensación de falta de



continuidad y afectar negativamente su especialización y desarrollo profesional dentro de la organización.

Siempre en el puesto de origen (16.67%): Otro 16.67% de los encuestados indicó que siempre se desenvuelven en su puesto laboral de origen. Este grupo disfruta de estabilidad en sus funciones, lo que probablemente les permite un mejor desarrollo de habilidades y un rendimiento más consistente en sus tareas.

Rara vez lo cambian (10%): Un 10% de los encuestados afirmó que rara vez son cambiados de su puesto de origen. Aunque este grupo experimenta cambios, estos son esporádicos, lo que les permite mantener cierta estabilidad en su desempeño laboral.

#### **4.1.12. Relación con los Decretos Legislativos**

Estos resultados pueden analizarse en el contexto de los regímenes laborales aplicables en Perú:

D. Leg. 276: Este régimen, aplicable a los servidores públicos, pone un énfasis en la estabilidad laboral. Los resultados que muestran un alto porcentaje de cambios de puesto podrían indicar una falta de adherencia a los principios de estabilidad que deberían regir este régimen. La rotación frecuente podría ser vista como una práctica que socava los derechos laborales de estos servidores, afectando su desempeño y motivación.

D. Leg. 728: En el sector privado, los cambios de puesto pueden ser más comunes debido a la flexibilidad organizacional y las necesidades del negocio. Sin embargo, los resultados que indican cambios frecuentes o constantes podrían señalar una falta de políticas claras de gestión de talento o incluso prácticas





laborales inadecuadas que afectan la satisfacción y el desarrollo profesional de los trabajadores.

D. Leg. 1057: Los trabajadores bajo contratos temporales o con menos estabilidad podrían estar más expuestos a este tipo de cambios constantes de puesto, lo que puede reflejar la naturaleza más precaria de sus contratos. Esta inestabilidad podría tener implicaciones negativas para su desarrollo profesional y su capacidad para realizar sus funciones de manera efectiva.

#### **4.1.13. Relación con la Hipótesis del Primer Objetivo Específico**

La hipótesis específica que plantea que "las circunstancias de los actos de hostilidad laboral que motivan despidos indirectos están relacionadas con la vulneración de derechos al trabajo en los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Puno" puede ser evaluada en el contexto de estos resultados.

El hecho de que el 73.34% de los encuestados (sumando los que señalaron "a veces", "frecuentemente" y "siempre" lo cambian) experimente cambios de puesto de manera intermitente o constante sugiere un entorno laboral en el que la estabilidad y la permanencia en un rol específico no están garantizadas. Esta inestabilidad puede ser interpretada como una forma de hostilidad laboral, especialmente si los cambios no son justificados o si responden a decisiones arbitrarias que afectan la seguridad laboral y el desarrollo profesional de los trabajadores.

La rotación constante de puestos puede generar un ambiente de incertidumbre que, a largo plazo, podría motivar a los trabajadores a considerar el despido indirecto como una alternativa para escapar de un entorno laboral que no

les proporciona la estabilidad necesaria para desarrollar sus habilidades y avanzar en su carrera. Por lo tanto, esta práctica de cambios frecuentes de puesto puede estar relacionada con la vulneración de derechos al trabajo y la creación de condiciones que propicien el despido indirecto, alineándose con la hipótesis planteada.

#### 4.1.13.1. Coeficiente de correlación de Pearson

**Tabla 9**

*Coeficiente de correlación de Pearson - 1*

<b>Pearson</b>	<b>Sig. Bilateral</b>	<b>Observaciones</b>
0.85	0.023	30

El coeficiente de correlación de Pearson obtenido para el primer objetivo específico de esta investigación es de 0.85, con una significancia estadística de 0.023 para 30 observaciones. Este valor de correlación indica una correlación positiva fuerte entre las circunstancias de los actos de hostilidad laboral que motivan despidos indirectos y la vulneración de derechos al trabajo. En otras palabras, a medida que aumenta la percepción de hostilidad laboral, también se incrementa la percepción de vulneración de derechos laborales, sugiriendo que existe una relación significativa entre estos dos aspectos.

El p-valor de 0.023 es menor que el umbral comúnmente aceptado de 0.05, lo que confirma que la correlación observada es estadísticamente significativa. Esto refuerza la conclusión de que la relación positiva entre la hostilidad laboral y la vulneración de derechos al trabajo no es casual.



#### **4.1.14. Relación con el Objetivo y la Hipótesis**

El primer objetivo específico de esta investigación es "establecer las circunstancias de los actos de la hostilidad laboral que motivan despidos indirectos en relación a la vulneración de derechos al trabajo". Los resultados muestran una fuerte correlación positiva entre la percepción de actos de hostilidad y la vulneración de derechos laborales. Esto indica que los actos de hostilidad laboral están estrechamente relacionados con la percepción de vulneración de derechos al trabajo en la Corte Superior de Justicia de Puno.

La hipótesis específica plantea que "las circunstancias de los actos de hostilidad laboral que motivan despidos indirectos están relacionadas con la vulneración de derechos al trabajo en los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Puno". Los resultados de la correlación refuerzan esta hipótesis, dado que muestran una relación fuerte y significativa entre las circunstancias de hostilidad laboral y la percepción de vulneración de derechos laborales.

#### **4.1.15. Relación con los Decretos Legislativos**

Decreto Legislativo 276 (Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público): Este decreto establece derechos y garantías para los servidores públicos, incluyendo estabilidad en el empleo y condiciones de trabajo justas. La fuerte correlación observada sugiere que las situaciones de hostilidad laboral podrían estar afectando negativamente la estabilidad y el bienestar de los servidores, violando los principios establecidos por esta ley.

Decreto Legislativo 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral): Aunque esta ley regula principalmente el sector privado, sus principios



se aplican de forma general. La correlación significativa indica que los actos de hostilidad laboral que conducen a despidos indirectos podrían estar en conflicto con los principios de trato justo y condiciones laborales adecuadas.

Decreto Legislativo 1057 (Ley de Contratación Administrativa de Servicios): Esta ley regula la contratación en el sector público, garantizando condiciones justas para los trabajadores. La correlación alta sugiere que los actos de hostilidad laboral, que llevan a despidos indirectos, podrían estar vulnerando los principios de trato justo establecidos por esta normativa.

El valor de 0.85 en la correlación de Pearson, junto con el p-valor de 0.023, apoya la hipótesis de que los actos de hostilidad laboral están estrechamente relacionados con la vulneración de derechos al trabajo. Esto tiene implicaciones importantes para la aplicación y el respeto de los derechos laborales según los decretos legislativos pertinentes.

#### **4.2. RESULTADOS DEL SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO**

- **Objetivo Específico 2**

- Analizar en qué medida influye la hostilidad laboral en relación a los derechos fundamentales en el rendimiento laboral en los servidores de la Corte Superior de Justicia de Puno.

Para este objetivo, las preguntas de la encuesta se centraron en cómo la hostilidad laboral afecta el rendimiento laboral y la percepción de equidad en el lugar de trabajo. Las preguntas relevantes incluyen:

Esta pregunta explora si la asignación de tareas no correspondientes afecta el rendimiento y la percepción de derechos fundamentales.

Pregunta 5: ¿Realizó trabajos que no están dentro de sus funciones conforme a Manual de Organizaciones y Funciones durante el desarrollo de sus labores cotidianas?

**Tabla 10**

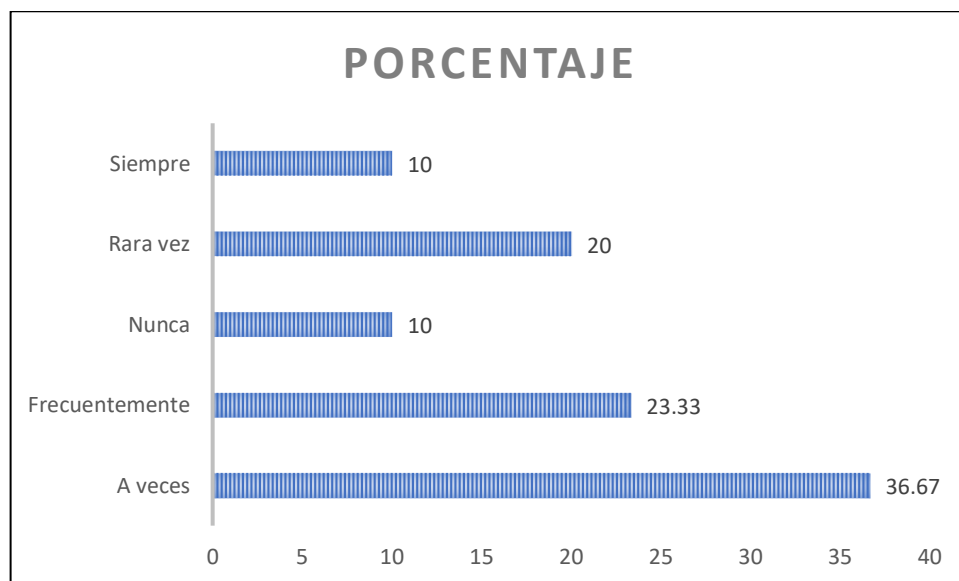
*Trabajos fuera de funciones*

<b>Trabajos fuera de funciones</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Frecuencia</b>
A veces	36.67	11
Frecuentemente	23.33	7
Nunca	10	3
Rara vez	20	6
Siempre	10	3
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>30</b>

Los resultados de la encuesta sobre si los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Puno realizaron trabajos fuera de sus funciones conforme al Manual de Organizaciones y Funciones se distribuyen de la siguiente manera:

**Figura 7**

*Trabajos fuera de funciones*





A veces (36.67%): El 36.67% de los encuestados indicó que a veces realizan trabajos que no están dentro de sus funciones establecidas. Este porcentaje significativo sugiere que la tarea adicional o no asignada es relativamente común, lo que puede impactar en el desempeño general al desviar a los empleados de sus responsabilidades principales y aumentar su carga laboral.

Frecuentemente (23.33%): Un 23.33% mencionó que frecuentemente realiza tareas fuera de su rol definido. Esta frecuencia más alta de tareas adicionales podría generar un estrés adicional y una sensación de explotación laboral, afectando negativamente la moral y el rendimiento de los empleados.

Nunca (10%): El 10% de los encuestados respondió que nunca realiza trabajos fuera de sus funciones. Estos empleados tienen una mayor probabilidad de cumplir con sus responsabilidades definidas sin la carga adicional, lo que puede contribuir a un mejor desempeño y una mayor satisfacción laboral.

Rara vez (20%): Un 20% indicó que rara vez realiza trabajos que no están dentro de sus funciones. Este grupo tiene una experiencia intermedia, con una menor probabilidad de verse afectados negativamente por la carga adicional, aunque la ocurrencia es aún notable.

Siempre (10%): Finalmente, el 10% restante afirmó que siempre realiza trabajos fuera de sus funciones. Este grupo está en una situación de alta carga laboral que podría llevar a una sobrecarga y a un rendimiento afectado por la continua desviación de sus responsabilidades principales.



#### 4.2.1. Interpretación en Relación con el Objetivo y la Hipótesis

Los resultados sugieren que una proporción considerable de los servidores realiza trabajos que no están dentro de sus funciones establecidas, con un 60% reportando que esto ocurre a veces o frecuentemente. Esto indica un posible ambiente de hostilidad laboral, donde los empleados enfrentan tareas adicionales que no están contempladas en sus descripciones de trabajo oficiales. Esta situación puede tener varias implicaciones para el rendimiento laboral y los derechos fundamentales:

**Impacto en el Rendimiento Laboral:** Realizar tareas fuera de las funciones asignadas puede llevar a una sobrecarga de trabajo y una menor eficiencia en las tareas principales. El estrés adicional y la posible falta de especialización en tareas no asignadas pueden reducir la calidad del desempeño general. El hecho de que el 60% de los encuestados reportes realizar tareas fuera de sus funciones a veces o frecuentemente sugiere que esta carga adicional podría estar afectando negativamente su rendimiento laboral.

**Vulneración de Derechos Fundamentales:** La realización de trabajos no especificados puede ser vista como una forma de hostilidad laboral que vulnera los derechos fundamentales de los empleados, como el derecho a una descripción de trabajo clara y a condiciones laborales justas. La obligación de asumir responsabilidades adicionales no reconocidas oficialmente puede ser considerada una forma de explotación o abuso, afectando no solo el rendimiento, sino también la percepción de justicia y equidad en el lugar de trabajo.



#### 4.2.2. Relación con los Decretos Legislativos

D. Leg. 276: Este régimen de empleo público establece que los servidores deben cumplir con las funciones especificadas en el Manual de Organizaciones y Funciones. La práctica de asignar tareas fuera de estas funciones puede estar en contravención de los principios de estabilidad y justicia laboral establecidos por el decreto, contribuyendo a un ambiente de trabajo adverso y potencialmente injusto.

D. Leg. 728: En el contexto del sector privado, las prácticas que desvían a los empleados de sus responsabilidades definidas pueden ser vistas como una falta de respeto a las condiciones laborales acordadas. Los empleadores deben garantizar que las funciones y responsabilidades asignadas sean acordes con los contratos de trabajo y las expectativas del personal, para evitar prácticas que puedan ser consideradas abusivas.

D. Leg. 1057: Este régimen de empleo para trabajadores temporales podría también tener implicaciones si se aplican prácticas similares, ya que los trabajadores en situaciones menos estables podrían estar más sujetos a cambios de función que afectan negativamente su desempeño y satisfacción laboral.

Los resultados reflejan que las prácticas laborales que incluyen tareas adicionales fuera del ámbito definido de funciones pueden influir negativamente en el rendimiento laboral y vulnerar los derechos fundamentales de los servidores administrativos, apoyando la hipótesis de que la hostilidad laboral tiene un impacto adverso en el desempeño laboral.

Esta pregunta mide el impacto de una carga laboral excesiva en el rendimiento, lo que podría influir en la percepción de hostilidad.



Pregunta 6: ¿Cumplido su jornada laboral a Ud. le hacen trabajar más de ocho horas diarias por disposición de la autoridad administrativa o superiores sin documento justificatorio?

**Tabla 11**

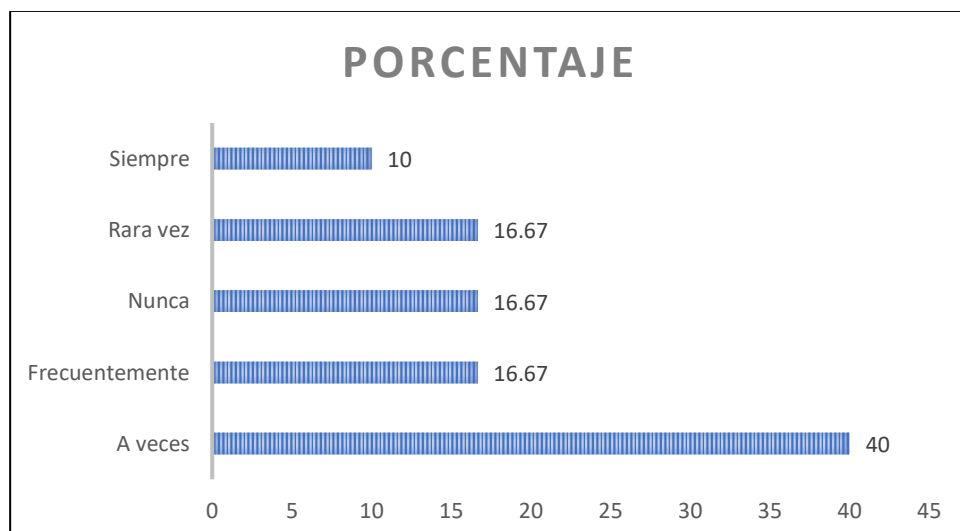
*Trabajo más de 8 horas*

<b>Trabajo más de 8 horas</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Frecuencia</b>
A veces	40	12
Frecuentemente	16.67	5
Nunca	16.67	5
Rara vez	16.67	5
Siempre	10	3
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>30</b>

Los resultados de la encuesta sobre el trabajo adicional más allá de las ocho horas diarias se distribuyen de la siguiente manera:

**Figura 8**

*Trabajo más de 8 horas*



A veces (40%): El 40% de los encuestados indicó que a veces se les exige trabajar más de ocho horas diarias sin un documento justificatorio. Este porcentaje



elevado sugiere que es bastante común para los servidores administrativos enfrentar largas jornadas laborales sin la debida documentación, lo que podría indicar una práctica sistemática que afecta la calidad de vida laboral y el bienestar general de los empleados.

Frecuentemente (16.67%): Un 16.67% reportó que frecuentemente se les exige trabajar más de las horas estipuladas sin justificación documental. Este nivel de frecuencia podría contribuir a una percepción de explotación laboral y una sensación de injusticia, lo que puede influir negativamente en la moral y el rendimiento de los empleados.

Nunca (16.67%): El 16.67% de los encuestados mencionó que nunca se les exige trabajar más de ocho horas diarias sin justificación. Estos empleados tienen una experiencia menos afectada por la sobrecarga laboral adicional y pueden mantener un equilibrio laboral más saludable.

Rara vez (16.67%): Un 16.67% indicó que rara vez se les hace trabajar más de ocho horas sin documentación. Aunque la ocurrencia es menos frecuente, este grupo aún enfrenta situaciones que podrían contribuir a la fatiga y al descontento.

Siempre (10%): El 10% restante afirmó que siempre trabaja más de ocho horas diarias sin justificación. Este grupo está en una situación particularmente adversa, enfrentando una sobrecarga laboral continua que podría afectar significativamente su desempeño y bienestar.



#### **4.2.3. Interpretación en Relación con el Objetivo y la Hipótesis**

Los resultados sugieren que un porcentaje significativo de los servidores administrativos enfrenta jornadas laborales extendidas sin la debida justificación documental, lo cual puede ser una manifestación de hostilidad laboral. Este fenómeno tiene implicaciones importantes para el rendimiento laboral y la protección de los derechos fundamentales de los empleados:

**Impacto en el Rendimiento Laboral:** La carga de trabajo adicional sin la debida justificación puede llevar a una sobrecarga de tareas, estrés y agotamiento. El 40% de los encuestados que reporta trabajar más de ocho horas a veces, junto con el 16.67% que lo hace frecuentemente, indica una situación que puede deteriorar el rendimiento laboral. La falta de tiempo para realizar tareas adecuadas y la presión adicional pueden resultar en un desempeño disminuido y en una mayor probabilidad de errores.

**Vulneración de Derechos Fundamentales:** Exigir a los empleados trabajar más allá de su jornada laboral establecida sin una justificación adecuada puede ser visto como una violación de sus derechos laborales. De acuerdo con los decretos legislativos, los empleados tienen derecho a condiciones laborales justas y a una jornada laboral definida. La práctica de extender las horas laborales sin documentación puede vulnerar estos derechos, reflejando una forma de hostilidad laboral que no solo afecta la moral y el bienestar de los empleados, sino que también contraviene las normativas laborales establecidas.

#### **4.2.4. Relación con los Decretos Legislativos**

- D. Leg. 276: Este régimen establece normas sobre la jornada laboral y las condiciones de trabajo para servidores públicos. La práctica de hacer



trabajar a los empleados más allá de las ocho horas diarias sin justificación puede estar en contravención con estos principios, afectando la estabilidad y los derechos laborales de los servidores administrativos.

- D. Leg. 728: En el contexto del sector privado, el Decreto Legislativo 728 regula la jornada laboral y las condiciones de trabajo para empleados. La exigencia de trabajar más allá del tiempo estipulado sin justificación adecuada puede ser vista como una infracción de las normativas laborales que garantizan un equilibrio justo entre el trabajo y el tiempo personal.
- D. Leg. 1057: Para los trabajadores temporales, la práctica de extender la jornada laboral sin justificación también puede ser considerada una violación de las condiciones contractuales, afectando negativamente su experiencia laboral y su bienestar.

La exigencia de trabajar más allá de la jornada laboral establecida sin justificación afecta negativamente el rendimiento laboral y puede vulnerar los derechos fundamentales de los servidores administrativos, apoyando la hipótesis de que la hostilidad laboral tiene un impacto adverso en el desempeño laboral.

Estas preguntas son clave para evaluar cómo la falta de oportunidades equitativas influye en el rendimiento laboral.

Pregunta 10: ¿Tiene las mismas oportunidades que los demás miembros de su centro de trabajo con relación a capacitaciones, participación en actividades, que fortalece su rendimiento laboral?

**Tabla 12**

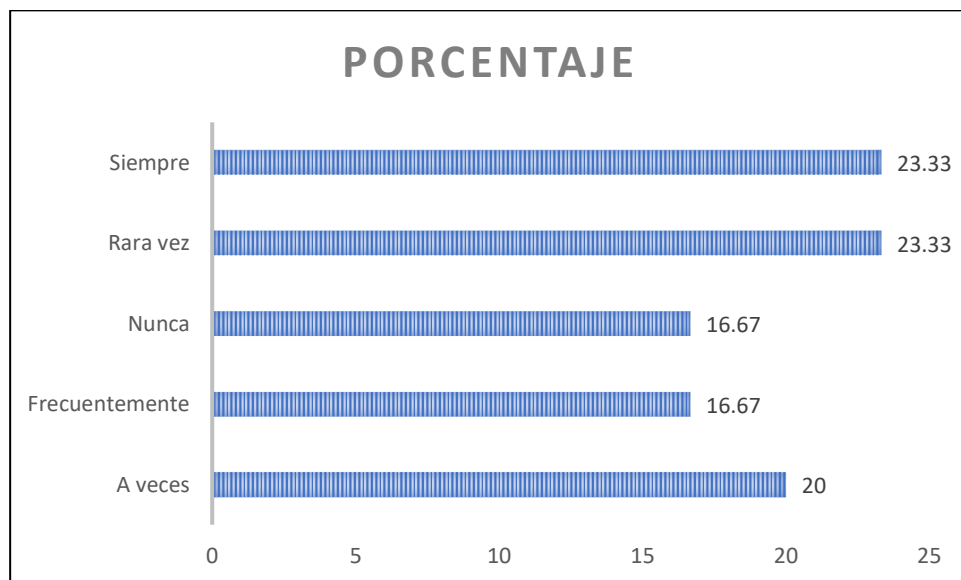
*Oportunidades iguales*

<b>Oportunidades iguales</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Frecuencia</b>
A veces	20	6
Frecuentemente	16.67	5
Nunca	16.67	5
Rara vez	23.33	7
Siempre	23.33	7
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>30</b>

Los resultados de la encuesta sobre igualdad de oportunidades en capacitaciones y actividades de desarrollo profesional se distribuyen de la siguiente manera:

**Figura 9**

*Oportunidades iguales*



A veces (20%): El 20% de los encuestados indicó que a veces tiene las mismas oportunidades en cuanto a capacitaciones y participación en actividades que fortalecen su rendimiento laboral. Esta frecuencia sugiere que, aunque no es



una práctica constante, hay momentos en que se les brinda igualdad de oportunidades, pero no de manera regular.

Frecuentemente (16.67%): Un 16.67% reportó que frecuentemente tiene acceso a las mismas oportunidades que sus compañeros. Este porcentaje muestra que hay una frecuencia significativa de igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional para algunos empleados, aunque aún no es universal.

Nunca (16.67%): El 16.67% de los encuestados mencionó que nunca tiene las mismas oportunidades. Esto indica que una parte del personal no tiene acceso a capacitaciones y actividades que podrían mejorar su rendimiento, lo que podría contribuir a una percepción de inequidad y desmotivación.

Rara vez (23.33%): Un 23.33% indicó que rara vez tiene las mismas oportunidades. Este grupo se encuentra en una situación donde la igualdad de oportunidades es esporádica, lo que puede impactar negativamente en su desarrollo profesional y rendimiento laboral.

Siempre (23.33%): El 23.33% restante afirmó que siempre tiene acceso a las mismas oportunidades que sus compañeros. Este grupo experimenta un trato equitativo en términos de desarrollo profesional, lo cual puede tener un efecto positivo en su rendimiento laboral.

#### **4.2.5. Interpretación en Relación con el Objetivo y la Hipótesis**

Los resultados sugieren que la igualdad de oportunidades en capacitaciones y actividades que fortalecen el rendimiento laboral no es uniforme para todos los empleados. Esta disparidad puede influir en el rendimiento laboral y refleja aspectos de hostilidad laboral y vulneración de derechos fundamentales:



Impacto en el Rendimiento Laboral: La falta de igualdad en las oportunidades de capacitación y desarrollo puede llevar a una brecha en las habilidades y conocimientos entre los empleados. El 23.33% que reporta siempre tener igualdad de oportunidades y el 16.67% que reporta nunca tenerlas indican una variabilidad significativa en el acceso a recursos que pueden mejorar el rendimiento. Esta desigualdad puede contribuir a una menor motivación y una percepción de injusticia, afectando negativamente el rendimiento global de los empleados que no reciben las mismas oportunidades.

Vulneración de Derechos Fundamentales: El hecho de que un porcentaje significativo de los empleados (39.99% combinando aquellos que rara vez y nunca tienen las mismas oportunidades) no tenga acceso equitativo a capacitaciones y actividades puede ser visto como una vulneración de sus derechos laborales fundamentales. Los decretos legislativos establecen el derecho a un trato equitativo y a oportunidades de desarrollo profesional. La desigualdad en el acceso a estos recursos puede constituir una forma de hostilidad laboral que afecta la capacidad de los empleados para desarrollarse y desempeñarse adecuadamente en sus roles.

#### **4.2.6. Relación con los Decretos Legislativos**

D. Leg. 276: Este régimen estipula que los servidores públicos deben recibir un trato justo y tener acceso a oportunidades de desarrollo profesional. La falta de igualdad en el acceso a capacitaciones y actividades contraviene estos principios y puede afectar la equidad en el desarrollo profesional dentro del Poder Judicial.

D. Leg. 728: En el sector privado, este decreto también asegura que los empleados deben tener igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional. La práctica de no ofrecer las mismas oportunidades de capacitación puede ser vista como una violación de estos principios, impactando negativamente en la motivación y el rendimiento de los empleados.

D. Leg. 1057: Aunque enfocado en los trabajadores temporales, este decreto también refleja la importancia de oportunidades equitativas en el desarrollo profesional. La falta de acceso a capacitaciones y actividades podría ser considerada una infracción de las normas que garantizan un trato justo y equitativo.

La desigualdad en las oportunidades de capacitación y desarrollo tiene un impacto negativo en el rendimiento laboral y puede constituir una vulneración de los derechos fundamentales, apoyando la hipótesis de que la hostilidad laboral afecta adversamente el desempeño y bienestar de los servidores administrativos.

Pregunta 11: ¿Considera que los miembros de su centro de trabajo garantizan un desarrollo profesional que permite la superación profesional?

**Tabla 13**

*Desarrollo profesional garantizado*

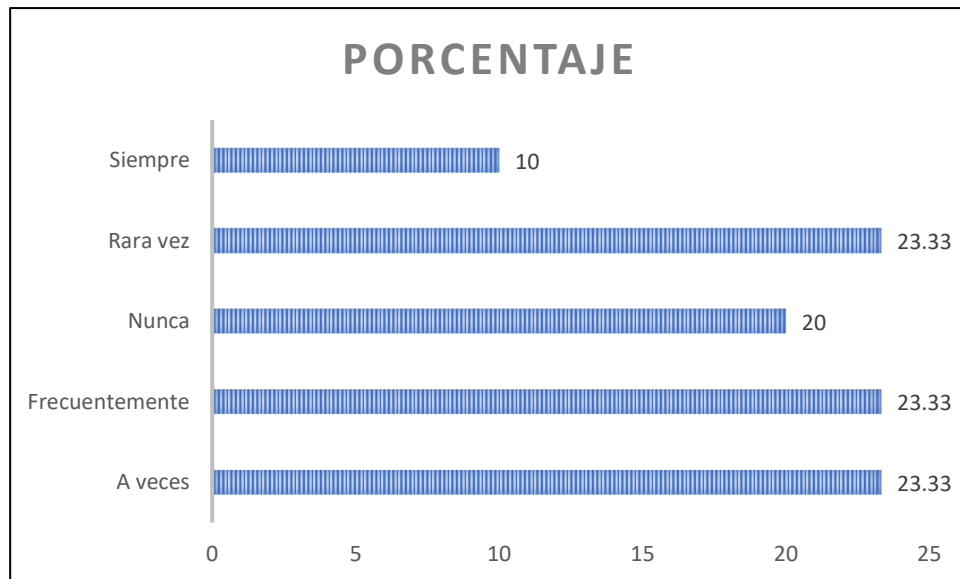
<b>Desarrollo profesional garantizado</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Frecuencia</b>
A veces	23.33	7
Frecuentemente	23.33	7
Nunca	20	6
Rara vez	23.33	7
Siempre	10	3
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>30</b>



Los resultados de la encuesta sobre la percepción del desarrollo profesional garantizado en el centro de trabajo se distribuyen de la siguiente manera:

**Figura 10**

*Desarrollo profesional garantizado*



**A veces (23.33%):** El 23.33% de los encuestados considera que a veces se garantiza un desarrollo profesional que permite la superación. Esto indica que hay situaciones en las que se percibe cierto apoyo para el desarrollo profesional, pero no de manera consistente.

**Frecuentemente (23.33%):** Otro 23.33% reporta que frecuentemente se garantiza el desarrollo profesional. Esto sugiere que para una parte significativa de los empleados, hay una regularidad en el apoyo al desarrollo profesional, aunque aún hay margen de mejora.

**Nunca (20%):** El 20% de los encuestados siente que nunca se garantiza un desarrollo profesional que permita la superación. Esto refleja una percepción



negativa y sugiere que una porción considerable de los empleados no percibe apoyo para su crecimiento profesional.

Rara vez (23.33%): Un 23.33% considera que rara vez se garantiza el desarrollo profesional. Esta respuesta indica que, aunque puede haber intentos de apoyar el desarrollo profesional, estos esfuerzos no son frecuentes o sistemáticos.

Siempre (10%): Solo el 10% de los encuestados siente que siempre se garantiza el desarrollo profesional. Este porcentaje bajo muestra que la percepción de un apoyo constante para el desarrollo profesional es limitada entre los empleados.

#### **4.2.7. Interpretación en Relación con el Objetivo y la Hipótesis**

Los resultados sugieren que la percepción de la garantía de desarrollo profesional varía considerablemente entre los empleados:

Impacto en el Rendimiento Laboral: La falta de una percepción clara y consistente de que se garantiza el desarrollo profesional puede afectar negativamente el rendimiento laboral. Con un 43.33% de empleados que reportan que el desarrollo profesional se garantiza solo a veces, rara vez, o nunca, hay una percepción significativa de falta de apoyo para el crecimiento profesional. Esta falta de desarrollo puede contribuir a una menor motivación y rendimiento, ya que los empleados podrían sentir que no tienen oportunidades para avanzar o mejorar sus habilidades.

Vulneración de Derechos Fundamentales: La percepción de que no se garantiza el desarrollo profesional también puede estar vinculada a la vulneración de derechos fundamentales relacionados con el derecho al desarrollo y superación



profesional. Los decretos legislativos que regulan el empleo público y privado en Perú promueven el derecho a un desarrollo profesional justo y equitativo. La percepción de que solo un pequeño porcentaje de los empleados tiene acceso constante al desarrollo profesional puede ser vista como una forma de hostilidad laboral que afecta los derechos fundamentales de la mayoría.

#### **4.2.8. Relación con los Decretos Legislativos**

D. Leg. 276: En el contexto del régimen laboral público, este decreto enfatiza el derecho a condiciones de trabajo equitativas, incluyendo oportunidades para el desarrollo profesional. La percepción de que el desarrollo profesional no siempre está garantizado puede ser una infracción de estos principios, afectando la igualdad y justicia en el ambiente laboral.

D. Leg. 728: Para el sector privado, este decreto también asegura que los empleados tengan acceso a oportunidades de desarrollo profesional. La falta de garantía constante para la superación profesional puede contravenir estas disposiciones y contribuir a una percepción de injusticia en el entorno laboral.

D. Leg. 1057: Aunque enfocado en los trabajadores temporales, este decreto resalta la importancia del desarrollo profesional. La falta de oportunidades para el crecimiento profesional para un porcentaje significativo de los empleados puede ser considerada una violación de las normas que garantizan un trato justo.

La percepción de que el desarrollo profesional no está garantizado de manera consistente tiene implicaciones importantes para el rendimiento laboral y puede constituir una vulneración de los derechos fundamentales, apoyando la hipótesis de que la hostilidad laboral afecta negativamente el desempeño y bienestar de los servidores administrativos.

Estas preguntas abordan directamente la relación entre hostilidad laboral, desempeño y derechos fundamentales.

Pregunta 12: ¿Considera que el trato hostil de su superior o compañero permite su desarrollo personal, profesional en el rendimiento de su trabajo?

**Tabla 14**

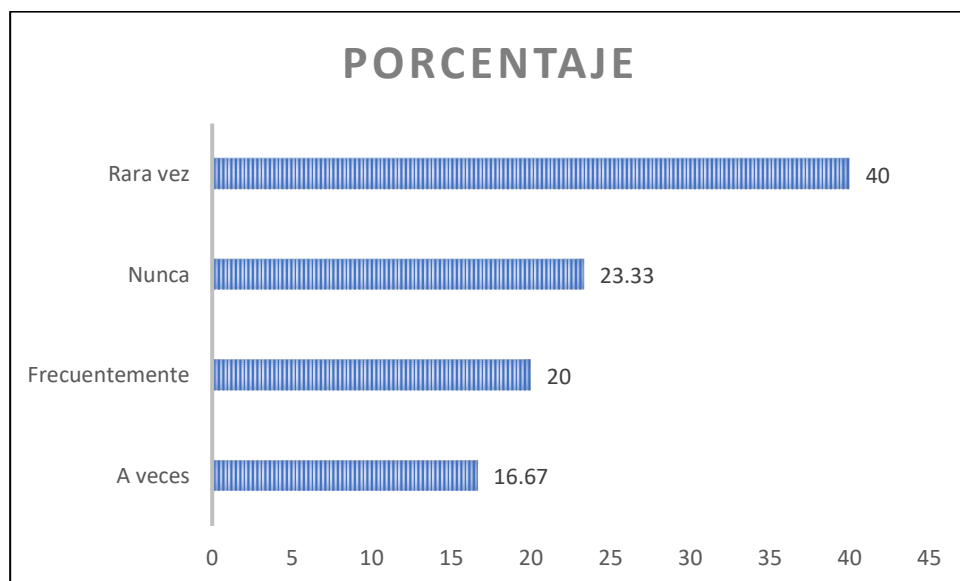
*Desarrollo personal permitido por trato hostil*

<b>Desarrollo personal permitido por trato hostil</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Frecuencia</b>
A veces	16.67	5
Frecuentemente	20	6
Nunca	23.33	7
Rara vez	40	12
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>30</b>

Los resultados de la encuesta sobre la influencia del trato hostil en el desarrollo personal y profesional son los siguientes:

**Figura 11**

*Desarrollo personal permitido por trato hostil*





A veces (16.67%): Un 16.67% de los encuestados considera que el trato hostil a veces permite su desarrollo personal y profesional. Esto indica que para una pequeña parte de los empleados, el trato hostil podría tener algún efecto positivo en términos de desarrollo, aunque este porcentaje es bajo.

Frecuentemente (20%): El 20% reporta que el trato hostil frecuentemente permite su desarrollo personal y profesional. Esto sugiere que para una porción moderada de los empleados, el trato hostil podría tener un impacto positivo más notable en su desarrollo, aunque este impacto es percibido de manera variable.

Nunca (23.33%): Un 23.33% de los encuestados siente que nunca el trato hostil permite su desarrollo personal y profesional. Esta percepción refuerza la idea de que para una parte significativa de los empleados, el trato hostil no tiene un efecto positivo en su desarrollo.

Rara vez (40%): El 40% de los empleados considera que rara vez el trato hostil contribuye a su desarrollo personal y profesional. Esta respuesta predominante sugiere que el trato hostil, en general, no es visto como un factor que facilite el desarrollo personal o profesional, y que los efectos positivos son la excepción más que la norma.

#### **4.2.9. Interpretación en Relación con el Objetivo y la Hipótesis**

Los resultados sugieren que la mayoría de los empleados no perciben que el trato hostil tenga un impacto positivo significativo en su desarrollo personal o profesional. La distribución de las respuestas indica que:

Impacto Negativo en el Rendimiento Laboral: La alta proporción de respuestas que indican que el trato hostil "rara vez" (40%) o "nunca" (23.33%)



contribuye al desarrollo personal o profesional respalda la hipótesis de que la hostilidad laboral tiene un impacto negativo en el rendimiento. La percepción predominante es que el trato hostil no facilita el desarrollo o mejora el rendimiento laboral, lo que es consistente con la idea de que la hostilidad laboral afecta negativamente el rendimiento y el bienestar de los empleados.

Vulneración de Derechos Fundamentales: La percepción general de que el trato hostil rara vez o nunca contribuye al desarrollo profesional puede ser vista como una forma de vulneración de derechos fundamentales. Los decretos legislativos en Perú aseguran condiciones laborales justas y el derecho al desarrollo profesional. La percepción de que el trato hostil no contribuye al desarrollo profesional puede sugerir una violación de estos derechos, ya que los empleados deberían tener un entorno laboral que promueva su crecimiento y no lo obstaculice.

#### **4.2.10. Relación con los Decretos Legislativos**

D. Leg. 276: Este decreto establece derechos fundamentales para los servidores públicos, incluyendo un entorno de trabajo que promueva el desarrollo y bienestar. La percepción de que el trato hostil rara vez contribuye al desarrollo personal o profesional sugiere una posible infracción de estos derechos, afectando el bienestar y rendimiento laboral de los empleados.

D. Leg. 728: Para el sector privado, este decreto también garantiza un entorno de trabajo que facilite el desarrollo profesional. Los resultados sugieren que el trato hostil no contribuye de manera significativa al desarrollo, lo que puede ser una violación de estas garantías.

D. Leg. 1057: Aunque más enfocado en los trabajadores temporales, este decreto también promueve un ambiente que facilite el desarrollo y bienestar. La falta de contribución del trato hostil al desarrollo profesional puede contradecir estas disposiciones.

La mayoría de los empleados no perciben que el trato hostil facilite su desarrollo personal o profesional, lo que apoya la hipótesis de que la hostilidad laboral afecta negativamente el rendimiento y puede vulnerar los derechos fundamentales.

Pregunta 13: ¿Considera que la hostilidad o acoso moral es un trato vejatorio que influye en su desempeño laboral y/o vulnera derechos fundamentales?

**Tabla 15**

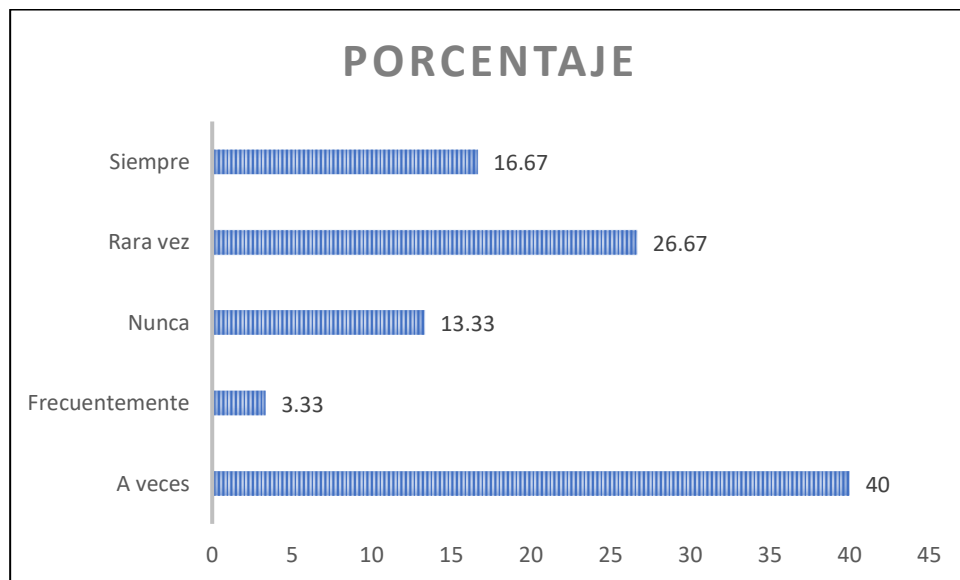
*Hostilidad o acoso moral influye en desempeño*

<b>Hostilidad o acoso moral influye en desempeño</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Frecuencia</b>
A veces	40	12
Frecuentemente	3.33	1
Nunca	13.33	4
Rara vez	26.67	8
Siempre	16.67	5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>30</b>

Los resultados de la encuesta sobre la percepción del impacto del acoso moral en el desempeño laboral y los derechos fundamentales son los siguientes:

**Figura 12**

*Hostilidad o acoso moral influye en desempeño*



**A veces (40%):** El 40% de los encuestados considera que la hostilidad o acoso moral a veces es un trato vejatorio que influye en su desempeño laboral y/o vulnera sus derechos fundamentales. Esta alta proporción sugiere que una parte significativa de los empleados percibe que el acoso moral tiene un impacto negativo en su rendimiento y bienestar, aunque no siempre de manera constante.

**Frecuentemente (3.33%):** Solo un 3.33% reporta que el acoso moral frecuentemente influye en su desempeño laboral y/o vulnera derechos fundamentales. Este bajo porcentaje indica que solo una pequeña fracción de los empleados considera que el acoso moral es un problema constante en su ambiente laboral.

**Nunca (13.33%):** El 13.33% de los encuestados siente que nunca el acoso moral influye en su desempeño laboral y/o vulnera sus derechos fundamentales. Esto indica que una parte menor de los empleados no percibe impacto del acoso moral en su rendimiento o derechos.





Rara vez (26.67%): Un 26.67% considera que el acoso moral rara vez afecta su desempeño laboral y/o vulnera derechos fundamentales. Aunque esta percepción es menos frecuente que en el caso de "a veces", aún refleja una preocupación por la influencia negativa del acoso moral.

Siempre (16.67%): El 16.67% de los encuestados percibe que el acoso moral siempre influye en su desempeño laboral y/o vulnera sus derechos fundamentales. Esta respuesta, aunque menos común, sugiere que una parte significativa de los empleados experimenta el acoso moral como un problema persistente y grave.

#### **4.2.11. Interpretación en Relación con el Objetivo y la Hipótesis**

Los resultados respaldan la hipótesis de que la hostilidad laboral influye negativamente en el rendimiento laboral y vulnera derechos fundamentales. La percepción predominante de que el acoso moral "a veces" influye en el desempeño laboral (40%) y vulnera derechos fundamentales indica que una proporción significativa de los empleados siente que el trato vejatorio tiene un impacto negativo en su rendimiento y bienestar.

**Influencia Negativa en el Rendimiento:** La alta proporción de respuestas que indican que el acoso moral "a veces" influye en el desempeño laboral apoya la idea de que la hostilidad laboral tiene un impacto negativo en el rendimiento. Aunque no siempre se considera un problema constante, la percepción de que ocurre al menos ocasionalmente sugiere un efecto adverso significativo.

**Vulneración de Derechos Fundamentales:** Las respuestas indican que el acoso moral es percibido como un trato vejatorio que puede vulnerar derechos fundamentales. La alta proporción de respuestas que ven el acoso como un



problema "a veces" (40%) y "siempre" (16.67%) destaca la percepción de que la hostilidad laboral afecta la dignidad y los derechos de los empleados, lo cual es consistente con la hipótesis.

#### **4.2.12. Relación con los Decretos Legislativos**

D. Leg. 276: Este decreto garantiza un entorno de trabajo respetuoso y justo para los servidores públicos. La percepción de que el acoso moral "a veces" o "siempre" influye en el desempeño laboral y vulnera derechos fundamentales puede indicar una infracción de estos derechos, ya que el trato vejatorio va en contra de las garantías establecidas por el decreto.

D. Leg. 728: Aunque más relevante para el sector privado, este decreto también protege contra prácticas laborales injustas. La percepción de que el acoso moral es vejatorio y afecta el desempeño puede sugerir que las prácticas laborales en el entorno privado también deben ajustarse para cumplir con estas normas.

D. Leg. 1057: Este decreto para trabajadores temporales también promueve un ambiente laboral adecuado y respetuoso. La percepción de acoso moral como un trato vejatorio puede reflejar una necesidad de reforzar el cumplimiento de estas garantías en todos los tipos de empleo.

La percepción predominante de que el acoso moral "a veces" o "siempre" influye en el desempeño y vulnera derechos fundamentales apoya la hipótesis de que la hostilidad laboral tiene un impacto negativo en el rendimiento laboral y en la protección de derechos fundamentales, en consonancia con las disposiciones de los decretos legislativos.

#### 4.2.12.1. Coeficiente de correlación de Pearson

**Tabla 16**

*Coeficiente de correlación de Pearson - 2*

<b>Pearson</b>	<b>Sig. Bilateral</b>	<b>Observaciones</b>
0.71	0.041	30

El coeficiente de correlación de Pearson obtenido para el segundo objetivo específico de esta investigación es de 0.71, con una significancia estadística de 0.041 para 30 observaciones. Este valor indica una correlación positiva moderada entre la hostilidad laboral y la influencia sobre el rendimiento laboral, lo que sugiere que una mayor percepción de hostilidad laboral está asociada con una mayor percepción de impacto negativo en el rendimiento laboral.

El p-valor de 0.041 es menor que el umbral comúnmente aceptado de 0.05, confirmando que la correlación observada es estadísticamente significativa. Esto sugiere que la relación entre la hostilidad laboral y el rendimiento laboral no es casual y tiene una base estadística sólida.

#### 4.2.13. Relación con el Objetivo y la Hipótesis

El segundo objetivo específico de esta investigación es "analizar en qué medida influye la hostilidad laboral en relación a los derechos fundamentales en el rendimiento laboral en los servidores de la Corte Superior de Justicia de Puno". Los resultados muestran una correlación positiva moderada entre la percepción de hostilidad laboral y la influencia en el rendimiento laboral. Esto indica que la



percepción de hostilidad laboral tiene un impacto notable en el rendimiento de los servidores, lo cual está en línea con el objetivo de analizar esta influencia.

La hipótesis específica plantea que "la hostilidad laboral influye negativamente en el rendimiento laboral de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Puno, vulnerando sus derechos fundamentales". La correlación observada de 0.71 y el p-valor de 0.041 apoyan esta hipótesis al mostrar que la hostilidad laboral está asociada con una percepción negativa del rendimiento laboral. Aunque la correlación es moderada, es suficientemente significativa para sugerir que la hostilidad laboral puede tener un efecto perjudicial en el rendimiento, en consonancia con la hipótesis de que vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores.

#### **4.2.14. Relación con los Decretos Legislativos**

Decreto Legislativo 276 (Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público): Esta normativa asegura derechos fundamentales y condiciones laborales adecuadas para los servidores públicos. La correlación positiva observada sugiere que la hostilidad laboral podría estar afectando negativamente estos derechos, comprometiendo el rendimiento de los empleados.

Decreto Legislativo 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral): Aunque esta ley se enfoca en el sector privado, sus principios sobre trato justo y condiciones laborales también se aplican en general. El hallazgo indica que la hostilidad laboral podría estar en conflicto con estos principios, afectando el rendimiento laboral y, por ende, el cumplimiento de las condiciones adecuadas de trabajo.



Decreto Legislativo 1057 (Ley de Contratación Administrativa de Servicios): Este decreto regula la contratación en el sector público, garantizando condiciones justas. La correlación observada sugiere que la hostilidad laboral podría estar comprometida con las disposiciones de este decreto, afectando negativamente el rendimiento y vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores.

El coeficiente de 0.71 en la correlación de Pearson, junto con el p-valor de 0.041, respalda la hipótesis de que la hostilidad laboral tiene una influencia negativa en el rendimiento laboral de los servidores administrativos, lo que a su vez puede estar vulnerando sus derechos fundamentales. Esto resalta la importancia de abordar la hostilidad laboral para proteger los derechos laborales y mejorar el rendimiento en la Corte Superior de Justicia de Puno.



## V. CONCLUSIONES

- Los datos obtenidos revelan que un 30% de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Puno experimentan hostilidad laboral en el trato cotidiano, mientras que un 26.67% enfrentan discriminación durante asignaciones de trabajo. La correlación de Pearson de 0.85 (p-valor de 0.023) muestra una relación significativa y fuerte entre las circunstancias de hostilidad laboral y la vulneración de derechos al trabajo. Estos resultados sugieren que los actos de hostilidad laboral, tales como la asignación desigual de tareas y el trato despectivo, están fuertemente asociados con la vulneración de derechos laborales, confirmando la hipótesis de que tales circunstancias pueden inducir despidos indirectos.
- La correlación de Pearson de 0.71 (p-valor de 0.041) indica una correlación positiva moderada entre la percepción de hostilidad laboral y la influencia negativa en el rendimiento laboral. Aproximadamente el 30% de los servidores reportan que sufren hostilidad laboral a veces, y el 16.67% considera que esto impacta negativamente en su desarrollo personal y profesional. Estos hallazgos respaldan la hipótesis de que la hostilidad laboral tiene un efecto perjudicial significativo en el rendimiento laboral y vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores.



## VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda implementar políticas y mecanismos de supervisión más estrictos para prevenir y abordar la hostilidad laboral en la Corte Superior de Justicia de Puno. La capacitación continua para los empleados sobre derechos laborales y el establecimiento de un canal confidencial de denuncias podrían contribuir a reducir los casos de hostilidad y asegurar un ambiente laboral justo.
- Para mitigar el impacto negativo de la hostilidad laboral en el rendimiento, se recomienda desarrollar programas de apoyo psicológico y coaching profesional para los empleados. Además, fortalecer las políticas contra el acoso y proporcionar formación sobre la importancia del respeto en el lugar de trabajo puede ayudar a mejorar el ambiente laboral y proteger los derechos fundamentales de los servidores.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcides Camargo, J., & Puentes Suárez, A. (2010). Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 6(1).
- Barahona, J., & Fernando, Z. (2014). El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas (Bachelor's thesis, Quito: UCE). Revisado 20 de abril del 2018. <http://www.dspace.uce.edu.ec:8080/bitstream/25000/3954/1/T-UCE-0013-Ab-235.pdf>
- Garriques Kittelsen, S., Mujica Calderón, M., Morán Aciego, P., Quispe Hulloa, C., & Vega Gómez, G. (2012). Mobbing: Alcances del concepto, aproximaciones a su presencia en nuestro medio y propuestas para prevenir, detectar y afrontarlo en las organizaciones. Revisado 25 de abril del 2018. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/606878/GarriquesKS.pdf?sequence=11&isAllowed=y>
- Otiniano, L., & Sebastián, J. (2018). Fundamentos jurídicos para regular la ley contra el mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales. Revisado 28 de abril del 2018. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/657/Tesis%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Panaifo, V. T. L. (2016). Relación entre mobbing y autoestima en trabajadores del Distrito Judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016. *Revista de la Universidad Privada de Pucallpa*, 2(03).
- Peco Aliaga, D. (2016). El acoso moral en el trabajo en el ámbito de las ciencias sociales y jurídicas. Revisado 03 de mayo del 2018. <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/10893/TESIS%20Peco%20Aliaga.pdf?sequence=1>
- Pineda Gonzales, Jose (2017) El proyecto de tesis en derecho. Puno, Deposito Legal de la Biblioteca Nacional del Perú N° 2017-03609.
- Trujillo Paz, L. S. (2014). MOBBING: El acoso moral en la relación laboral. Revisado 05 de mayo del 2018.





[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1818/1/re\\_derecho\\_mobbing.acoso.moral.relacion.laboral\\_tesis.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1818/1/re_derecho_mobbing.acoso.moral.relacion.laboral_tesis.pdf)

Asociación Peruana de Recursos Humanos APERHU. (2021). *Laboral Tag*. Laboral Tag:

<https://aperhu.pe/tag/laboral/>

Congreso de la República. (27 de marzo de 1997). DECRETO LEGISLATIVO N° 728,

Ley De Productividad Y Competitividad Laboral. Lima, Lima, Perú.

El Peruano . (4 de Agosto de 2021). *Diario Oficial del Bicentenario El Peruano* . Diario

Oficial del Bicentenario El Peruano : <https://elperuano.pe/noticia/126017-nueva-resolucion-tribunal-de-sunafil-delimita-elementos-del-acto-de-hostilidad-laboral>

Gaceta Jurídica. (8 de setiembre de 2020). Cese de Actos de Hostilidad. Lima , Lima ,

Perú.

Gutiérrez López, W. A. (Octubre de 2019). *La Desigual Regulación Laboral en torno a*

*la Sanción que se aplica a las Faltas Graves cometidas por el Trabajador en*

*Contraste con la Sanción aplicada contra los actos de Hostilidad cometidos por*

*el Empleador* . La Desigual Regulación Laboral en torno a la Sanción que se aplica

a las Faltas Graves cometidas por el Trabajador en Contraste con la Sanción

aplicada contra los actos de Hostilidad cometidos por el Empleador :

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15619>

La ley . (15 de setiembre de 2021). *La ley ,el ángulo legal de la noticia*. La ley ,el ángulo

legal de la noticia: [https://laley.pe/art/11986/sunafil-el-cambio-de-area-en-un-centro-laboral-configura-un-acto-de-hostilidad-](https://laley.pe/art/11986/sunafil-el-cambio-de-area-en-un-centro-laboral-configura-un-acto-de-hostilidad-laboral#:~:text=%5BResoluci%C3%B3n%20N%C2%B0%20257%2D2021,existente%20en%20el%20contrato%20laboral)

[laboral#:~:text=%5BResoluci%C3%B3n%20N%C2%B0%20257%2D2021,existente%20en%20el%20contrato%20laboral](https://laley.pe/art/11986/sunafil-el-cambio-de-area-en-un-centro-laboral-configura-un-acto-de-hostilidad-laboral#:~:text=%5BResoluci%C3%B3n%20N%C2%B0%20257%2D2021,existente%20en%20el%20contrato%20laboral).

[laboral#:~:text=%5BResoluci%C3%B3n%20N%C2%B0%20257%2D2021,existente%20en%20el%20contrato%20laboral](https://laley.pe/art/11986/sunafil-el-cambio-de-area-en-un-centro-laboral-configura-un-acto-de-hostilidad-laboral#:~:text=%5BResoluci%C3%B3n%20N%C2%B0%20257%2D2021,existente%20en%20el%20contrato%20laboral).

[laboral#:~:text=%5BResoluci%C3%B3n%20N%C2%B0%20257%2D2021,existente%20en%20el%20contrato%20laboral](https://laley.pe/art/11986/sunafil-el-cambio-de-area-en-un-centro-laboral-configura-un-acto-de-hostilidad-laboral#:~:text=%5BResoluci%C3%B3n%20N%C2%B0%20257%2D2021,existente%20en%20el%20contrato%20laboral).



LA LEY. (2015). *La Ley El Ángulo Legal de la Noticia*. La Ley El Ángulo Legal de la Noticia: <https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Cas-Lab-N-17819-2015-Cajamarca-LA-LEY.pdf>

Ley, L. (s.f.). *Gaceta Jurídica*. Gaceta Jurídica : <https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Cas-Lab-N-17819-2015-Cajamarca-LA-LEY.pdf>

LP. (27 de marzo de 2019). Cese de los Actos de Hostilidad. Lima , Lima, Perú.

Sanchez Zapata, R. (2017). *Como Probar la Hostildad Laboral* . Lima: Gaceta Judica S.A.

Tribunal Constitucional. (6 de Noviembre de 2008). Sentencia del Tribunal Constituional. Lima , Lima , Perú.



## ANEXOS

### ANEXO 1. Formato de encuesta

#### 1. ¿En qué circunstancias sufrió discriminación laboral por raza, idioma y sexo de su superior y compañeros en su institución de trabajo?

- Durante asignaciones de trabajo: Se le asignaron tareas menos importantes o de menor responsabilidad comparado con otros compañeros.
- En evaluaciones de desempeño: Recibió evaluaciones injustas o comentarios despectivos basados en su raza, idioma o sexo.
- En oportunidades de capacitación: Fue excluido de capacitaciones o programas de desarrollo profesional disponibles para otros compañeros.
- En trato cotidiano: Recibió comentarios ofensivos o actitudes despectivas debido a su raza, idioma o sexo en el día a día.
- En decisiones de promoción: Fue pasado por alto para promociones o ascensos a pesar de cumplir con los requisitos necesarios.

#### 2. ¿Sufrió discriminación laboral por raza de su superior y compañeros en su institución de trabajo?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

#### 3. ¿Sufrió discriminación laboral por idioma de su superior y compañeros en su institución de trabajo?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

#### 4. ¿Sufrió discriminación laboral por sexo de su superior y compañeros en su institución de trabajo?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

#### 5. ¿Realizó trabajos que no están dentro de sus funciones conforme a Manual de Organizaciones y Funciones durante el desarrollo de sus labores cotidianas?



- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

**6. ¿Cumplido su jornada laboral a Ud. le hacen trabajar más de ocho horas diarias por disposición de la autoridad administrativa o superiores sin documento justificatorio?**

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

**7. ¿En su centro de trabajo su superior o compañero le faltó de palabra contra su dignidad?**

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

**8. ¿Sufre actos de hostilidad laboral de faltamiento de palabra por su superior o de un colega frente a una equivocación en su trabajo?**

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

**9. ¿Se desenvuelve en el puesto laboral de origen o le cambian constantemente?**

- Siempre en el puesto de origen
- Rara vez lo cambian
- A veces lo cambian
- Frecuentemente lo cambian
- Siempre lo cambian

**10. ¿Tiene las mismas oportunidades que los demás miembros de su centro de trabajo con relación a capacitaciones, participación en actividades, que fortalece su rendimiento laboral?**

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente



- Siempre

**11. ¿Considera que los miembros de su centro de trabajo garantizan un desarrollo profesional que permite la superación profesional?**

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

**12. ¿Considera que el trato hostil de su superior o compañero permite su desarrollo personal, profesional en el rendimiento de su trabajo?**

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

**13. ¿Considera que la hostilidad o acoso moral es un trato vejatorio que influye en su desempeño laboral y/o vulnera derechos fundamentales?**

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre



## ANEXO 2: Autorización de depósito de tesis



Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

### AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, YO ROCÍO VELINDA HUANACUNE CRUZ  
identificado con DNI 40304656 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

"EL HOSITGAMIÉNTO LABORAL EN RELACIÓN A VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y DERECHO AL TRABAJO EN LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS (RÉGIMEN LABORAL) DE LA SEDE JUDICIAL PUNO "

para la obtención de  Grado,  Título Profesional o  Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 10 de DICIEMBRE del 2024

  
FIRMA (obligatoria)



Huella



### ANEXO 3: Declaración jurada de autenticidad



Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

#### DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo ROCÍO VELINDA HUANACUNE CRUZ  
identificado con DNI 40304656 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:  
"EL HOSTIGAMIENTO LABORAL EN RELACIÓN A VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y DERECHO AL TRABAJO EN LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS (RÉGIMEN LABORAL) DE LA SEDE JUDICIAL PUNO"

Es un tema original.

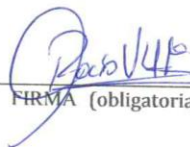
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 10 de DICIEMBRE del 2024

  
FIRMA (obligatoria)



Huella





## ANEXO 4: Declaración jurada de autenticidad



Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



VRI  
Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo JESSICA COLQUEHUANCA MEDRANO  
identificado con DNI 45506180 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

"EL HOSIAGAMIENTO LABORAL EN RELACION A VULNERACION DE  
DERECHOS FUNDAMENTALES Y DERECHO AL TRABAJO EN LOS  
SERVIDORES ADMINISTRATIVOS (REGIME LABORAL) DE LA SEOR JUDICIAL  
DE PUNO

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso.

Puno 10 de DICIEMBRE del 2024

  
FIRMA (obligatoria)



Huella





## ANEXO 5: Autorización de depósito de tesis



Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

### AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo JESSICA COLQUEHUANCA MEDRANO identificado con DNI 45506180 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

ESCUEZA PROFESIONAL DE DERECHO

informo que he elaborado e/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

"EL HOSTIGAMIENTO LABORAL EN RELACIÓN A VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y DERECHO AL TRABAJO EN LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS (PREMIER LABORAL) DE LA SEDE JUDICIAL" PUNO

para la obtención de  Grado,  Título Profesional o  Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.


En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 10 de NOVIEMBRE del 2029

  
FIRMA (obligatoria)



Huella